

MÁSTER UNIVERSITARIO EN PREVENCIÓN DE RIESGOS
LABORALES POR LA UNIVERSIDAD DE CÁDIZ

**Programa Formativo en Riesgos Psicosociales para el
C.E.I.P. Blas Infante**

AUTORA: SILVIA GONZÁLEZ ORTIZ

Cádiz, Enero de 2019

MÁSTER UNIVERSITARIO EN PREVENCIÓN DE RIESGOS
LABORALES POR LA UNIVERSIDAD DE CÁDIZ

**Programa Formativo en Riesgos Psicosociales para
C.E.I.P. Blas Infante**

DIRECTORES: D°. MANUEL OTERO MATEO
D°. ALBERTO CEREZO NARVÁEZ
AUTORA: SILVIA GONZÁLEZ ORTIZ

Cádiz, Enero de 2019

ÍNDICE GENERAL

Índice memoria

1. Introducción	3
2. Justificación	4
3. Objetivos	5
4. Alcance	6
5. Conceptos básicos de seguridad y trabajo	6
5.1. Introducción	6
5.2. Daños derivados del trabajo docente	8
5.3. Procedimientos para la prevención en riesgos laborales en los centros educativos	8
6. Fundamentación teórica sobre riesgos laborales y su repercusión en la docencia	9
6.1. La prevención y la docencia	9
6.2. Síndrome del profesorado quemado (SQT)	10
6.3. El defensor del profesor	12
6.4. Principales riesgos percibidos por los docentes	13
7. Investigación de los riesgos laborales en la docencia en C.E.I.P. Blas Infante	19
7.1. Riesgos relativos a las condiciones de seguridad en el trabajo	19
7.1.1. Riesgo eléctrico	21
7.1.2. Orden y limpieza	22
7.1.3. Caídas al mismo nivel	23
7.2. Riesgos derivados del medio ambiente	23
7.2.1. Exposición al ruido	25
7.2.2. Condiciones termohigrométricas	25
7.2.3. Ventilación	27
7.2.4. Iluminación	28
7.3. Riesgos derivados de la carga de trabajo docente	29
7.3.1. Riesgos derivados de la voz. Medidas de prevención	31
7.3.2. Riesgos musculoesqueléticos	37
7.3.3. Riesgo de trabajo con pantallas de visualización de datos	40
7.4. Riesgos psicosociales específicos del trabajo docente	47
7.4.1. Insatisfacción laboral	49
7.4.2. Estrés	49
7.4.3. Síndrome de “Burnout” o “Síndrome del trabajador quemado”	50
7.4.4. Mobbing (acoso laboral)	52

8. Conclusiones	54
9. Normativa y referencia	56
9.1. Normas	56
9.2. Legislación aplicable	57
9.3. Artículos	59
9.4. Bibliografía	60
9.5. Webgrafía	62

Índice anexos

ANEXO I:	65
ANEXO II:	69
ANEXO III:	82

1. Introducción

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales manifiesta en su artículo 14 *“Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. Este deber de protección constituye, igualmente, un deber de las Administraciones públicas respecto del personal a su servicio. Los derechos de información, consulta y participación, formación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud, en los términos previstos en la presente Ley, forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo”*. Por lo tanto, la Administración y en el caso concreto que nos ocupa la Administración Educativa, debe llevar a cabo la realización de la prevención de riesgos laborales mediante la adopción de las medidas oportunas para la protección de la seguridad y la salud de sus empleados docentes, tal y como recoge la Ley.

La Ley 31/1995 artículo 2 añade que *“La presente ley tiene por objeto promover la seguridad y la salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo. La Ley regula las actuaciones a desarrollar por las Administraciones públicas, así como por los empresarios, los trabajadores y sus respectivas organizaciones representativas”*. Por tanto, teniendo en cuenta la ley, son los centros educativos los que están obligados a integrar la prevención de riesgos en las actividades escolares, administrativas, gestión, etc.

En la actualidad, se están cambiando los conceptos con respecto a la labor docente y los riesgos que presentan, aunque para ello es preciso concienciar a los profesionales de la gran importancia que tiene la salud para desempeñar su labor y, por tanto, se les debe motivar para tomar las medidas necesarias para prevenir riesgos y/o accidentes.

Este proyecto pretende formar a los 55 docentes que desarrollan su labor en el centro de educación primaria e infantil público, en adelante C.E.I.P. Blas Infante situado en Cádiz, Jerez de la Frontera. El programa formativo será ofertado por la Consejería de Educación que siendo conocedora de los riesgos existentes en sus centros escolares públicos quiere formar e informar a los docentes de los mismos.

La formación saldrá a oferta pública mediante a través del Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales adscrito a la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio. Todo ello, está englobado dentro del I Plan Estratégico de Subvenciones del IARLP.

Al haber concurrido al concurso he sido adjudicataria del proyecto de realización de 10 programas formativos los cuales realizaré durante el curso escolar 2018/2019 en el CEIP Blas Infante.

2. Justificación

La docencia entraña grandes vicisitudes ya que se está en contacto con numerosas personas con personalidades diferentes y esto conlleva estar en un continuo proceso de adaptación. Los docentes se enfrentan a numerosos riesgos con respecto a su profesión con importantes trastornos de salud, como puede ser estrés, dolor de espalda, afonías, depresión, entre otros (Pérez, 2009).

Además, la enseñanza implica otro tipo de actividades como son actividades administrativas propias del puesto, tutorías, claustros, consejos escolares, organización de diferentes eventos, redacción de programaciones didácticas etc. Todo ello somete al docente a una importante presión que le puede llevar a situaciones límites, donde no se sabe dónde empieza su trabajo y mucho menos dónde termina. A pesar de ello, se sigue pensando que la enseñanza no entraña riesgos graves, y de hecho hay registros de determinadas enfermedades que se relacionan con determinados trabajos; sin embargo, esto no ocurre con la enseñanza, es decir, no hay registros de enfermedades relacionadas con la docencia. Aunque no por ello dejan de existir. También hay que considerar que las enfermedades que llegan a padecer los docentes se manifiestan a lo largo del tiempo, con lo cual asociar enfermedad-trabajo; causa-efecto, es complicado. Dado que su aparición no es inmediata, como ocurre con otras enfermedades. Llama poderosamente la atención que no es hasta el año 2006 cuando se reconoce como enfermedad profesional, los relativos a la voz.

La vigilancia de la salud se realiza mediante reconocimientos médicos, aunque éstos no se realizan enfocados hacia los riesgos propios del área laboral docente; además hay que añadir la escasez de formación e información de los docentes en prevención de riesgos laborales lo que conlleva a la imposibilidad de tomar medidas preventivas adecuadas y sobre todo “a tiempo”.

3. Objetivos

Tomando como referencia la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, artículo 15 se define los “*principios generales de la acción preventiva*” de aplicación a este trabajo y teniendo como eje principal los profesionales docentes que ejercen su labor en los centros escolares andaluces, el desarrollo y elaboración de este proyecto tiene como objetivo general:

- Implantación de un programa formativo en materia de prevención de riesgos laborales el fin de reducir y/o minimizar los riesgos de los docentes, así como afianzar el cumplimiento de la normativa con respecto a la formación e información que los docentes del C.E.I.P Blas Infante, deben tener en relación a la enseñanza en materia de prevención.

Para la consecución del objetivo general se desarrollan en los siguientes objetivos específicos:

- Dotar de habilidades y estrategias para que los docentes del C.E.I.P. Blas Infante sean capaces de reconocer situaciones de riesgo, identificar sus riesgos y establecer un plan de prevención, con el fin de evitar los accidentes de laborales al igual que se produzcan enfermedades profesionales, a pesar de que, a día de hoy, no son reconocidas como tales.
- Conocer los riesgos generales y específicos que los docentes del C.E.I.P. Blas Infante pueden encontrar en sus puestos de trabajo, con especial énfasis a los riesgos psíquicos y psicosomáticos, siendo éstos más complejos para detectarlos.
- Necesidad de un programa de formación e información permanente en materia de prevención de riesgos laborales docentes.

Para prevenir los riesgos en los centros escolares, deben contar con un Plan de Prevención donde quedarían detallados los posibles riesgos, así como los medios disponibles para su prevención, en el caso de emergencia. Una vez elaborado el Plan de Prevención, los docentes y el alumnado deben ser conocedores del mismo y realizar los simulacros que sean necesarios para poner en práctica lo especificado en el mismo. De todos los docentes del C.E.I.P. Blas Infante se seleccionaría a un recurso preventivo con la suficiente formación para llevar a cabo la formación e información.

Los riesgos más comunes en la docencia los podemos clasificar en dos grandes grupos:

- Riesgos derivados de la carga de trabajo. Donde nos encontramos con los referidos al puesto de trabajo como son los derivados de la voz, problemas musculares, riesgos psicosociales, insatisfacción laboral, estrés, síndrome de Burnout y Mobbing (hostigamiento psicológico en el trabajo), trabajo con pantallas, etc.
- Riesgos derivados del trabajo. Donde nos encontramos con riesgos del medio ambiente, ruidos, iluminación, ventilación, riesgos eléctricos, caídas al mismo y distinto nivel, pisada de objetos, etc.

4. Alcance

El alcance del presente TFM se basa en la elaboración de un plan de formación para los docentes del C.E.I.P. Blas Infante, desarrollando el contenido formativo en PRL para la prevención de riesgos psicosociales

5. Conceptos básicos de seguridad y trabajo

5.1.Introducción

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995 establece en el apartado 4 el objetivo común europeo en materia preventiva es el siguiente:

“El propósito de fomentar una auténtica cultura preventiva, mediante la promoción de la mejora de la educación en dicha materia en todos los niveles educativos, involucra a la sociedad en su conjunto y constituye uno de los objetivos básicos y de efectos quizás más trascendentes para el futuro de los perseguidos por la presente Ley”

Por otro lado, la Constitución Española artículo 40.2, otorga a los poderes públicos velar por la seguridad e higiene en el entorno laboral, *“Asimismo, los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados”*.

La Ley establece las obligaciones que, en el ámbito laboral, garantizan a los trabajadores/as la protección de su salud e integridad así, como las actuaciones que las diferentes Administraciones Públicas pueden ejecutar para su consecución.

Para abordar este objetivo, es preciso conocer los siguientes conceptos básicos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.

Salud y trabajo

Llegados a este punto y para una mejor comprensión del tema es preciso conocer los siguientes conceptos:

Salud: la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2013) la define como *“el estado de bienestar físico, mental y social completo y no meramente la ausencia de daño o enfermedad”*.

Si analizamos detenidamente su definición es preciso matizar la relación de la salud física, mental y social y el hecho de alcanzar un equilibrio coherente entre ellas. Para alcanzar el estado de bienestar es preciso realizar el trabajo a la persona y cada persona a su trabajo, es decir, es adaptar las condiciones fisiológicas y psicológicas del mismo.

Riesgo Laboral: este concepto se divide en:

- ✓ Peligro: La norma UNE 81902 “Prevención de Riesgos Laborales”, lo define como *“fuente o situación con capacidad de daños en términos de lesiones, daños a la propiedad, daños al medio ambiente o una combinación de ellos”*
- ✓ Riesgo: se puede definir como la combinación de la frecuencia, la probabilidad y las consecuencias que podrían ocurrir tras una situación de un peligro. (R.A.E.)
- ✓ Frecuencia: es la acción de repetir un acto de forma habitual (R.A.E.)
- ✓ Probabilidad: es la posibilidad de que algo/cosa que se cumpla u ocurra. La probabilidad que ocurra un daño se puede calificar como (R.A.E.):
 - Probabilidad alta: el daño que ocurrirá siempre o casi siempre
 - Probabilidad media: el daño ocurrirá en algunas ocasiones
 - Probabilidad baja: el daño ocurrirá en raras o pocas ocasiones.
- ✓ Consecuencias: hecho o consecuencia derivado o que resulta inevitable y forzosamente de otro. Éstas se pueden clasificar en (R.A.E.):
 - Ligeramente dañino: daños superficiales
 - Dañino: daño que puede producir incapacidad que a su vez conduce a una incapacidad menor.
 - Extremadamente dañino: fracturas graves, amputaciones, cáncer y demás enfermedades crónicas que empeoran la calidad de vida.

5.2.Daños derivados del trabajo docente

De los daños derivados del trabajo docente podemos destacar las siguientes definiciones:

Accidentes de trabajo: según el R.D. 1/1994 de 20 de junio texto refundido de la Ley de Seguridad Social (publicado en el BOE) es *“toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena”*.

Incidente de trabajo, cualquier suceso no esperado ni deseado que, no dando lugar a pérdidas de la salud o lesiones a las personas, puede ocasionar daños a la propiedad, equipos, productos, medio ambiente, etc. (Unidad de Prevención de Riesgos Laborales Dirección General del Profesorado y Gestión de Recursos Humanos. Consejería de Educación de la Junta de Andalucía)

Enfermedad profesional: el artículo 116 de la Ley General de la Seguridad Social como *“la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades que se especifiquen en el cuadro que se apruebe por las disposiciones de 20 Conceptos Básicos de Seguridad Social y Salud en el trabajo aplicación y desarrollo de esta ley, y que ésta proceda por la acción de elementos o sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional”*. Con respecto, al Cuadro de Enfermedades Profesionales está recogido en el Real Decreto 1299/2006 de 10 de noviembre.

5.3.Procedimientos para la prevención en riesgos laborales en los centros educativos

En este punto se pueden destacar los siguientes conceptos para su comprensión:

Prevención de Riesgos Laborales: es el conjunto de actividades o medidas previstas y adoptadas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo (Cabaleiro, 2010)

Higiene Industrial: es la técnica que previene la aparición de enfermedades profesionales, estudiando, valorando y modificando el medio ambiente físico, químico o biológico del trabajo (Hernández, 2005).

Seguridad Laboral: es el conjunto de técnicas y procedimientos que tienen por objeto eliminar o disminuir el riesgo de que se produzcan los accidentes de trabajo (R.A.E.).

Ergonomía: disciplina preventiva cuyo objetivo es la adecuación entre el trabajo y la persona (Saravia, 2006).

Medicina del Trabajo, ciencia que tomando como base el conocimiento del cuerpo humano y del medio en que desarrolla su actividad laboral, tiene como objetivos la promoción de la salud, la curación de las enfermedades y la rehabilitación. (R.A.E.).

Psicología Aplicada a la Prevención de Riesgos Laborales, es la ciencia dedicada al estudio y tratamiento de los factores de naturaleza psicosocial y organizativa existentes en el trabajo, que pueden repercutir en la salud del trabajador. (Gil-Monte, 2014).

6. Fundamentación teórica sobre riesgos laborales y su repercusión en la docencia

6.1. La prevención y la docencia

Aunque la Ley de Prevención de Riesgos Laborales data del año 1995, no es una ley que en el sector de la docencia se maneje y/o utiliza con asiduidad, puesto que los factores de riesgo que surgen en esta profesión son poco visibles a corto plazo.

Incluso, son los propios docentes los que tienen tendencia a relacionar los riesgos laborales con profesiones de riesgo, sin considerar que la profesión docente entrañe riesgo alguno.

Las alergias, las afonías, el estrés, las depresiones, son algunos de los riesgos laborales que son comunes en la docencia, aunque a lo largo de los años no se ha relacionado con la enseñanza. Aunque esta tendencia ha ido cambiando con los años, puesto que son cada vez más los estudios que lo abordan y, por tanto, se le está dando mayor énfasis a esta controvertida situación (Fernández, 2014).

El cumplimiento de la Ley de Prevención en Riesgos Laborales encuentra diversos inconvenientes para su aplicación en la docencia, como puede ser la falta de concienciación por parte de la Administración educativa, la sociedad y los mismos docentes. Todo ello derivado de una falta tremenda de formación e información en la materia de prevención de riesgos en general y un claro desconocimiento de los derechos y obligaciones a este respecto.

La OMS (2013) nos indica que para que el estado del bienestar sea efectivo es necesario encontrar un consenso entre lo físico, psíquico y psicosocial.

En el caso de la docencia, es el aspecto psíquico el más propenso a deteriorarse, por tanto, es uno de los factores con más riesgo laboral.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1984) considera como factores psicosociales *“las interacciones entre el contenido, la organización, gestión del trabajo y condiciones ambientales y las funciones y necesidades de los trabajadores, por el otro. Estas interacciones podrían ejercer una influencia nociva para la salud de los trabajadores a través de sus percepciones y experiencia”*

Habitualmente se ha asociado la enseñanza a situaciones de estrés, llegándose a relacionar directamente el estrés con la docencia, aunque hoy en día damos un paso adelante y tras numerosas investigaciones se han identificado el “síndrome de Burn-out” o “síndrome del quemado”, consistiendo este síndrome en una reacción psíquica a una situación socio- laboral que sobrepasa y agobia y que índice sobre personas que trabajan por y para los demás. Este síndrome aparece poco a poco, como consecuencia de la escasez de recursos para ejercer la labor docente, inadaptación al puesto de trabajo, falta de formación, incapacidad para afrontar los problemas diarios, cambios continuos, etc. Por todo ello, los docentes tienen tendencia a forzar las situaciones y querer estar a la altura de la exigencia del puesto, por lo que esto les conlleva a situaciones de estrés que se manifiestan en tensión, irritabilidad, miedo a no ser capaces de imponer su autoridad, miedo al alumnado, a sus propios compañeros, a los padres, etc. Por tanto, esta situación les lleva a somatizarlas y a convertirse en un problema realmente serio, llegando incluso a afectar a la vida diaria (Menéndez y Moreno, 2014).

6.2.Síndrome del profesorado quemado (SQT)

En los últimos años, se han realizado numerosos estudios e investigaciones con respecto al estrés y los riesgos psicosociales que sufren los docentes y por tanto influyen de forma directa sobre su trabajo diario. En 2013, la Universidad de Murcia realizó un estudio sobre los profesores de Primaria, Secundaria y Bachillerato arrojando datos tan perturbadores como que un 65% de estos docentes sufre el llamado Síndrome de Burnout o Síndrome del profesorado quemado. Alumnos rebeldes, desinteresados y en algunos casos, provocadores y violentos estresan y queman al profesorado. Entre las enfermedades asociadas al estrés laboral, el síndrome de burnout o síndrome de quemarse por el trabajo (SQT), como indica Gil-Monte (2011) esto está cada vez más extendido y conocido. Es la docencia una de las profesiones que se ven más presionadas socialmente debido al aumento y nuevas obligaciones que el docente debe realizar tanto dentro como fuera de las aulas, todo esto implica interminables jornadas laborales sin remunerar, exceso de tareas administrativas, alto nivel formativo o aislamiento del docente en las aulas (Cisneros y Druet, 2014).

Aunque no por ello incide exclusivamente sobre los docentes, sino que afecta a otras profesiones de las denominada *profesiones de ayuda* (como salud, servicios sociales, funcionarios de presiones, etc.) cuyo desempeño laboral implica ayudar a los demás con un consiguiente importante intercambio emocional. El SQT detalla una respuesta personal a inadecuadas situaciones a nivel profesional frente a demandas generadas en el ámbito laboral. Rionda y Mares (2012) mencionan a Maslach y Jackson (1976) e indican que se trata de un fenómeno tridimensional que integra:

- a) sentimientos de agotamiento emocional, al tener que ver a la persona que le trastorna. Una situación ante la que parece no tener alternativas.
- b) actitudes de despersonalización (cinismo, distanciamiento, frialdad...) hacia el alumnado, padres y colegas. El docente intenta defenderse “emocionalmente” mostrando distanciamiento y mal carácter.
- c) baja realización personal, asociada a la disminución de la eficacia en el trabajo docente. En este punto, aparece el desánimo y una profunda depresión. Para el profesor de la Facultad de Psicología de la UMU e investigador, Enrique Javier Garcés, ésta es la fase que desencadena el síndrome.

Sin embargo, para Gil-Monte (2005) hay una gran tendencia a considerar el agotamiento emocional como el eje central del SQT y a valorar la aparición de sentimientos de culpa como motivación de un círculo vicioso en el proceso de desarrollo del SQT. También, hay que tener en cuenta que la falta de iniciativa y motivación laboral docente incide directamente sobre la calidad de la educación que finalmente recibe el alumnado (Rosales y Rosales, 2013).

Fernán y Correa (2014) mencionan a Zavala (2008) cuando manifiesta que “estrés y burnout” se pueden considerar desde un punto de vista del estrés docente como la respuesta del profesor a las emociones negativas y desagradables como puede ser la frustración, ansiedad, depresión, etc., resultantes del trabajo diario del profesorado, que además está unido a cambios fisiológicos y bioquímicos.

6.3.El defensor del profesor

Ante la problemática tan complejas de los docentes aparece la figura del Defensor del Profesor que realiza un servicio de ámbito nacional, aunque es un agente bastante desconocido aún, que ANPE (sindicato que atiende a los docentes) pone a disposición de todos los docentes que lo necesiten frente a casos de acoso o vulneración de sus derechos frente a la administración educativa o bien por los padres, por el alumnado o los propios compañeros de trabajo.

En los últimos 12 años desde su creación, se ha atendido a 32.538 docentes en todo el territorio nacional, alcanzando su punto más alto en el curso 2009/2010. Sin embargo, el curso 2016/2017 ha habido un descenso algo que venía produciéndose en los últimos años. (Defensor del Profesor. Informe 2016/2017).



Figura 1. Número de casos atendidos en España. Fuente: Defensor del Pueblo. Informe 2016/2017

En cuanto a las etapas educativas donde se producen más problemas, durante el curso 2016/2017 han aumentado los casos en Educación Secundaria hasta igualarse con Educación Primaria en un 42% (Defensor del Profesor. Informe 2016/2017).

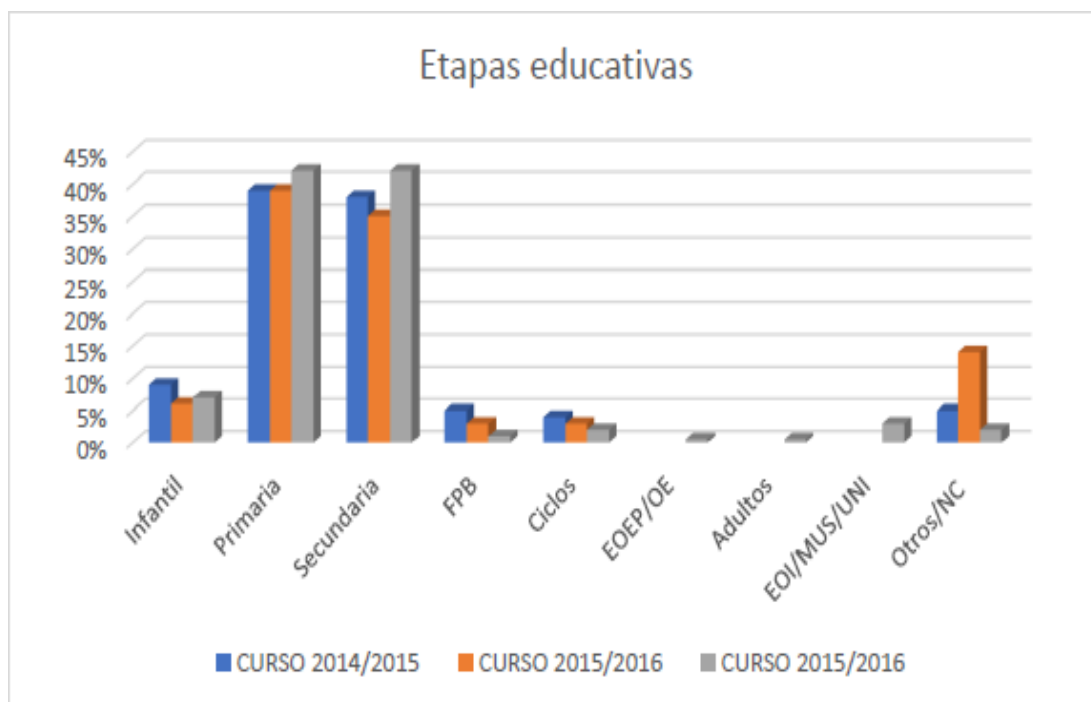


Figura 2. Etapas educativas por curso académico en España. Fuente: Defensor del Pueblo. Informe 2016/2017

6.4.Principales riesgos percibidos por los docentes

Los docentes en su día a día, perciben ciertos riesgos según el momento de su trabajo como docentes en el que se encuentren realizando, Caldas (2015) los resume a continuación:

1. Organización del trabajo:
 - a. Inestabilidad laboral (grandes desencuentros con la Consejería de Educación, oposiciones cada dos años, etc.)
 - b. Expectativas profesionales.
 - c. Horario laboral (tutorías, claustros, trabajos que se realizan en casa, etc.)
 - d. Asumir clases para las que no se está formado/a (sustituciones imprevistas)
 - e. Reconocimiento social de la labor docente, donde se culpa al docente de los malos resultados del alumnado.

- f. Aumento de responsabilidad que engloba desde la labor docente y organización del centro escolar hasta suplir carencias familiares.
- g. Diferenciación salarial entre distintas comunidades autónomas, con un mismo trabajo a desarrollar.

En la tabla que a continuación se detalla, se valorará la prioridad y las consecuencias de la organización del trabajo. Así, de este modo, se establecerán los valores de alto (8-10), medio (5-7) y bajo (1-4) para otorgar un valor a la importancia que se les otorga a los factores que influyen a la organización del trabajo, durante un curso escolar.

Tabla elaborada siguiendo la NTP 330.

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	PRIORIDAD			CONSECUENCIA		
	ALTO	MEDIO	BAJO	ALTO	MEDIO	BAJO
Inestabilidad laboral	X			X		
Expectativas profesionales			X		X	
Horario laboral		X			X	
Clases extras	X			X		
Reconocimiento social		X			X	
Aumento responsabilidad			X			X
Diferenciación salarial		X			X	

Tabla 1. Fuente: Elaboración Propia

2. Programación del trabajo docente:

- a. Exceso de trabajo burocrático
- b. Desconocimiento de labores administrativas relacionadas con la docencia.
- c. Continuo cambio de leyes, lo que implica modificación de estrategias de trabajo.

En la siguiente tabla se puede observar la influencia que la programación del trabajo docente tiene sobre los 55 docentes del C.E.I.P. Blas Infante y como se puede ver el exceso de trabajo burocrático tiene una alta incidencia. En la tabla que a continuación se detalla, se valorará la prioridad y las consecuencias de la programación del trabajo docente. Así, de este modo, se establecerán los valores de alto (8-10), medio (5-7) y bajo (1-4) para otorgar un valor a la importancia que se les otorga a los factores que influyen en la programación del trabajo docente, durante un curso escolar.

Tabla elaborada siguiendo la NTP 330.

PROGRAMACIÓN TRABAJO DOCENTE	PRIORIDAD			CONSECUENCIA		
	ALTO	MEDIO	BAJO	ALTO	MEDIO	BAJO
Exceso trabajo burocrático	X			X		
Desconocimiento laborales administrativos			X		X	
Cambio leyes	X			X		

Tabla 2. Fuente: Elaboración Propia

3. Realización del trabajo:

- a. Factores medioambientales: químicos (productos de laboratorio, polvos, ...), biológicos (virus, bacterias, parásitos), físicos (ruidos, ambiente, electricidad, ...).
- b. Microclima de trabajo: temperatura interior y exterior, iluminación, humedad, ...
- c. Factores tecnológicos (pantallas de ordenadores de mesa y portátiles, tablets, ...) y de seguridad (evacuación, ...)
- d. Herramientas de trabajo disponible: en la mayoría de los casos escasos y obsoletos.
- e. Sobrecarga muscular: posturas forzadas y repetitivas, levantamiento de peso en las etapas de Educación Especial (Pedagogía Terapéutica) o

Educación Infantil donde se requiere más trabajo físico por parte del profesorado.

- f. Ratio del alumnado: en las aulas hay cada vez más alumnos/as pero en un mismo espacio.
- g. Relaciones con las familias, la Administración educativa, el equipo directivo, los propios compañeros docentes y resto del personal del centro.
- h. Itinerancia de los docentes: docentes que cambian de centro cada curso escolar, docentes compartidos con varios centros a la vez, ...
- i. Alumnado proveniente de ámbitos sociales desfavorecidos que no prestan atención en clase y desmotivan al resto del alumnado.
- j. Convivencia en las aulas, cada vez son más frecuente los casos de bulling, racismo, violencia, ...

En la tabla que a continuación se detalla, se valorará la prioridad y las consecuencias de la realización del trabajo docente. Así, de este modo, se establecerán los valores de alto (8-10), medio (5-7) y bajo (1-4) para otorgar un valor a la importancia que se les otorga a los factores que influyen a la realización del trabajo docente, durante un curso escolar.

Tabla elaborada siguiendo la NTP 330

REALIZACIÓN DEL TRABAJO DOCENTE	PRIORIDAD			CONSECUENCIA		
	ALTO	MEDIO	BAJO	ALTO	MEDIO	BAJO
Factores Medioambientales		X			X	
Microclima del trabajo			X			X
Factores tecnológicos		X			X	
Herramientas de trabajo disponible	X			X		
Sobrecarga muscular		X		X		
Ratio del alumnado	X			X		
Relaciones con las familias	X				X	
Itinerancia de los docentes	X			X		
Alumnado sociales desfavorecidos	X				X	
Convivencia en las aulas		X		X		

Tabla 3. Fuente: Elaboración Propia

Todos estos riesgos pueden ser perjudiciales para la salud llegando provocar las siguientes patologías:

- a. Trastornos vocales (afonías, disfonías)
- b. Alteraciones en la piel (dermatitis)
- c. Enfermedades respiratorias (dificultad de respiración)
- d. Trastornos nerviosos (ansiedad, depresión), estrés, “Síndrome Burnout”.
- e. Malestar musculoesqueléticos (hernias, artrosis, ...)
- f. Procesos gripales
- g. Hipoacusias

Con el fin de prevenir estos riesgos, se pueden establecer entre otras, las siguientes medidas preventivas:

- a. Vigilancia de la salud de forma anual, detallando el puesto de trabajo que se realiza.
- b. Mejorar la iluminación y la ventilación acorde a la época del año en la que nos encontremos.
- c. Mesas y sillas ergonómicas para cada docente.
- d. Diseño del aula acorde a la etapa escolar que acuda a clase y la cantidad de alumnado que asistan a las aulas.
- e. Adaptación en altura de la pizarra, para evitar forzar posturas incómodas.
- f. Incidir habitualmente en una vacunación adecuada, con dosis recordatorias.
- f. Realizar evaluaciones de riesgos en los centros educativos y de los puestos docentes.
- g. Formación e información a los docentes de Educación Infantil y Educación Especial (Pedagogía Terapéutica) en particular y en general a todos los docentes, para mantener una postura correcta para la atención a su alumnado.
- h. Establecer estrategias para potenciar la cultura preventiva y el conocimiento de las enfermedades propias de los docentes, estableciendo las medidas preventivas oportunas.
- i. Establecimiento de un recurso preventivo, de entre los propios docentes, que se encargue de la coordinación y vigilancia de la salud laboral de los docentes.
- j. Reparto equitativo de las tareas administrativas.
- k. Potenciar la estabilidad laboral docente, mediante un sistema de oposición acorde a ley y a las propias necesidades de los docentes.
- l. Formación específica para una correcta utilización de la voz y de estrategias para reducir y prevenir el estrés laboral.
- m. Pautar un protocolo específico para situaciones de dificultad respiratoria.

- n. Establecer medidas de acción positivas para los docentes que presenten
- o. alguna discapacidad, adaptándole el puesto laboral docente acorde a sus necesidades y características personales, tal y como establece la Ley 4/2017.
- p. Formación e información de los riesgos que pueden surgir en la labor docente.
- q. Mantener relaciones cordiales con las familias del alumnado, estableciendo tutorías regulares.
- r. Establecer habilidades y estrategias para prevenir y hacer frente al bullying, racismo, situaciones complicadas en el aula, et.
- s. Elaborar y promover campañas de reconocimiento social de los docentes.
- t. Supervisión y apoyo a la labor docente, por parte de la Administración educativa correspondiente, así como de los equipos directivos de cada centro educativo.

En el reciente avance del primer semestre de 2017 del Informe sobre el Estado de las Enfermedades Profesionales en Andalucía, en el Grupo 2: Enfermedades profesionales causadas por agentes físicos destaca los 45 casos en Nódulos de las cuerdas vocales en educación, con lo que queda de manifiesto que solo esta enfermedad es considerada propia de los docentes y dejando otras en segundo plano.

7. Investigación de los riesgos laborales en la docencia en C.E.I.P. Blas Infante

7.1. Riesgos relativos a las condiciones de seguridad en el trabajo

Uno de los riesgos a los que se pueden enfrentar los docentes es la falta de seguridad durante el proceso de trabajo y que pueden ser derivados de los equipos de trabajo (máquinas y herramientas), de la manipulación y transporte de cargas, de incendios y de la electricidad. Para alcanzar unas condiciones de seguridad óptimas, es preciso eliminar los riesgos, basándonos en la planificación de las distintas acciones preventivas.

La Ley 31/1995 artículo 16.1, manifiesta que la acción preventiva debe ser planificada por el empresario y/o Administración a raíz de una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores/as, realizándose de forma general, teniendo en cuenta la naturaleza y la exposición de los trabajadores/as a riesgos especiales. Así, mismo en su artículo 18 establece la obligación de los mismos en cuanto a los riesgos que pueden afectar a su salud y las medidas preventivas que deben aplicarse para evitarlas.

Con lo cual, un plan de seguridad idóneo debe tener como objetivo que no se produzcan incidencias, por tanto, dicho plan debe actuar sobre las personas, sobre las máquinas y sobre el sistema. Los riesgos derivados de las condiciones de seguridad en los centros educativos, durante un curso escolar son:

- Riesgo eléctrico
- Caídas al mismo nivel
- Exposición al ruido
- Condiciones termohigrométricas
- Riesgos derivados del medio ambiente
- Ventilación
- Iluminación

RIESGOS LABORALES	PROBABILIDAD			CONSECUENCIAS		
	ALTO	MEDIO	BAJO	ALTO	MEDIO	BAJO
Riesgo Eléctrico			X			X
Caídas al mismo nivel		X			X	
Exposición al ruido	X				X	
Condiciones termohigrométricas			X			X
Riesgos derivados del medio ambiente		X			X	
Ventilación			X			X
Iluminación			X			X

Tabla 4. Fuente: Elaboración Propia

Con respecto a los riesgos laborales, anteriormente mencionados, que pueden ocurrir en el C.E.I.P. Blas Infante se presenta la siguiente tabla de evaluación donde se valora la probabilidad y consecuencia de los riesgos laborales según el tipo de riesgo basada en la NTP: 330.

7.1.1. Riesgo eléctrico

Los equipos eléctricos utilizados en las aulas no son muy comunes, pero, aun así, nos encontramos con proyectores de diapositivas, radios, ordenadores portátiles, ordenadores de mesa, tablets, retroproyectores o pizarras digitales, todos estos dispositivos llevan sus correspondientes dispositivos de seguridad, aunque es preciso conocer las medidas preventivas específicas para ellos, con el objetivo de saber actuar en el caso que se produzca algún percance. Por tanto, es preciso tomar en consideración las siguientes medidas preventivas:

- Antes de utilizar el equipo, comprobar el estado de los enchufes y la potencia.
- Comprobar el estado del equipo que se va a utilizar.
- Si se van a utilizar útiles para alagar los cables, comprobar el estado de esos útiles.

- d. No utilizar equipos de dudosa procedencia, utilizar solo los recomendados por el fabricante.
- e. Asegurarse de la no existencia de energías residuales.
- f. No abrir el equipo en caso de avería, esta acción solo corresponde a los profesionales en la materia.
- g. No retirar el equipo del enchufe estirando del cable, sino de la clavija.
- h. No manipular los enchufes, este trabajo corresponde a los electricistas.
- i. Tomar expresa precaución en el caso de que los equipos que se vayan a utilizar estén mojados o exista duda sobre ello.
- j. En el caso de avería, desconectar el sistema eléctrico local e informar de la situación a las personas designadas para ello. Seguir las instrucciones previstas para estas situaciones.

7.1.2. Orden y limpieza

Es uno de los principios básicos de seguridad mantener y conservar el lugar de trabajo limpio y ordenado, hay que tener en cuenta que en las aulas no solo depende de nosotros, cuando no se mantiene el orden y la limpieza adecuados se pueden producir caídas y golpes que se pueden evitar si se mantienen. Para ello, se debe insistir no solo al alumnado sino al propio profesorado para su conservación. Las medidas preventivas para mantener el orden y la limpieza son:

- a. Las clases serán limpiadas diariamente una vez finalizado el horario escolar, para evitar interrupciones innecesarias.
- b. Especial atención con los productos químicos utilizados para su limpieza, es conveniente tener en cuenta las alergias del profesorado y el alumnado.
- c. Lavar asiduamente los juguetes y demás objetos utilizados por el alumnado.
- d. Se establecerán pautas para incitar a mantener el orden y limpieza en el alumnado.
- e. Los materiales utilizados diariamente están más “a mano” que los que se utilicen menos asiduamente.
- f. No almacenar en altura.
- g. Equilibrar las cargas y evitar que sobresalgan de las estanterías.

- h. Se eliminarán mobiliario y elementos innecesarios.
- i. Se establecerá un calendario con el reparto de actividades que el alumnado deberá realizar.

7.1.3. Caídas al mismo nivel

Las caídas al mismo nivel, son una de las causas más comunes de accidentes laborales en las aulas y no solo debido del mal estado del suelo (colegios antiguos), sino también a la disposición del mobiliario y a las mochilas que el alumnado deja en el suelo. Aunque estas caídas se pueden evitar siguiendo las siguientes medidas preventivas:

- a. En el caso de haber alguna irregularidad en el enlosado del suelo, se comunicaría para subsanarlo.
- b. De haber escaleras, añadir rampas que faciliten el acceso para evitar caídas y obstáculos.
- c. El alumnado deberá colocar sus mochilas en un mismo lado del aula, generalmente en la zona de los percheros, en una posición adecuada para que no dificulte los accesos. El alumnado deberá ser instruido en ello desde la etapa de infantil y ser conocedores de los riesgos.
- d. Mantener las zonas comunes y de trabajo bien iluminadas, señalados los accesos y las posibles dificultades que pueda haber.

7.2. Riesgos derivados del medio ambiente

Los riesgos derivados del medio ambiente son aquellos que pueden incidir en la probabilidad de provocar alguna alteración de la salud por la exposición a contaminantes ambientales durante la jornada laboral. Por lo que se hace mención al microclima de trabajo que se crea en las aulas escolares (Napione, 2011).

En los centros escolares, los contaminantes están vinculados a las condiciones termohigrométricas (temperatura, humedad, ...) la ventilación, la iluminación y la climatización de las aulas. Sobre el medio ambiente, incide agentes físicos, agentes químicos y agentes biológicos que se detallan a continuación.

a. Agente físico:

- Vibraciones
- Ruido
- Condiciones termohigrométricas
- Radiaciones ionizantes
- Radiaciones no ionizantes

b. Agentes químicos:

- Humos
- Vapores
- Nieblas
- Gases
- Aerosoles

c. Agentes biológicos:

- Virus
- Bacterias
- Parásitos
- Hongos

Para Vaillant y Marcelo (2015) los riesgos relacionados con el medio ambiente del trabajo docente (microclimas), son aquellos que están vinculados con la probabilidad de padecer alguna alteración de la salud por la exposición a contaminantes ambientales. En la docencia los contaminantes están relacionados con:

7.2.1. Exposición al ruido

Para Mateo (2007) “*el ruido es un sonido desagradable que interfiere con la actividad humana*” esto es debido a que es un sonido no deseado y por tanto resulta molesto. Esto conlleva dificultades en la comunicación, provocadas por la exposición al ruido, implican malestar, lo que termina por influir negativamente en la salud de los trabajadores/as y la calidad de las tareas que realizan durante la exposición al mismo, la falta de concentración en las tareas se convierte en un gran problema a largo y corto plazo.

Según investigaciones del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, los niveles de ruido en las aulas no son superiores a los permitidos legalmente en relación al tiempo que están expuestos, como para adoptar medidas preventivas causantes de posibles sorderas profesionales. Aunque no por ello deja de ser un problema.

Con todo ello, el ruido que se produce en el aula y el que se produce fuera de ella pueden llegar a incidir negativamente sobre el desarrollo de la labor docente de los docentes, llevando a la falta de concentración y falta de atención hacia el alumnado.

También es preciso tener en cuenta que la acústica de las aulas (algunas obsoletas) no es la más adecuada lo que lleva a dificultar más aún las jornadas laborales en las aulas. Mención especial, a las zonas de gimnasio o salas de usos múltiples donde la acústica dificulta gravemente la comunicación entre docentes-alumnado y alumnado-docentes.

Las principales medidas preventivas para paliar los efectos del ruido son las siguientes:

- a. Insistir en el alumnado para que respeten el turno de palabra. Primar el respeto al turno de palabra.
- b. Evitar gritos y ruidos innecesarios.
- c. En las zonas abiertas (gimnasio y sala de usos múltiples) mantener la comunicación realizando una pequeña reunión.
- d. Establecer algún código con el alumnado para comunicarse con señales, sin necesidad de gritos.

7.2.2. Condiciones termohigrométricas

El término *termohigrométricas* engloba las condiciones precisas de temperatura, ventilación, humedad y presión atmosférica del ambiente, que de no estar bien establecidas pueden acarrear riesgos térmicos peligrosos para la salud. (Rodrigo, 2015).

El cuerpo humano alcanza el riesgo térmico cuando la temperatura disminuye o aumenta 1°C (+/- 10) con respecto a la temperatura media del cuerpo que oscila en 37°C. Así, siguiendo lo establecido en la NTP 922 Estrés Térmico y Sobrecarga Térmica, el estrés térmico corresponde a la carga de calor a la que los trabajadores están expuestos y que es el resultado de la contribución combinada de las condiciones ambientales del lugar donde trabajan, la actividad física que realizan y las características de la ropa que llevan puesta.

Para el portal web Prevención Docente, la temperatura óptima del aula dependerá de la actividad que se realice en el aula, diferenciando en las siguientes:

- Actividad docente: 20-22°C
- Actividad práctica: 18-20°C

Además, también se debe tener en cuenta la estación/temporada del año en la que nos encontremos así:

- Verano: 20 a 24°C
- Invierno: 23 a 26°C

El grado higrométrico ideal para que haya un consenso entre la humedad y la sequedad deberá oscilar entre un 35% y un 45% de humedad, aunque la humedad relativa debe oscilar entre el 30% y el 70% (NTP 922).

Por tanto, las medidas preventivas para establecer las condiciones higrométricas adecuadas son las siguientes:

- a. Evitar realizar actividades al aire libre en horas de altas temperaturas.
- b. No utilizar ropas inadecuadas.
- c. Mantener las aulas debidamente ventiladas dependiendo de la época de año en la que se encuentren.
- d. Utilizar los aires acondicionados (si los hubiera) manteniendo las temperaturas acordes a la zona y las actividades que se realicen.

En abril de 2018, la Consejería de Educación presentó un Programa de Climatización Sostenible y Eficiencia Energética en Centros Escolares Públicos de Andalucía, por el que se establece el cumplimiento de las normas y recomendaciones de ámbito nacional y europeo y con el compromiso de la sostenibilidad y la eficiencia energética.

A pesar de este programa la Consejería de Educación cuenta con un Protocolo Ola Calor Altas Temperaturas (2017) en la que establece las pautas de actuación con respecto a situaciones de temperaturas extremas.

Actualmente y debido a las altas temperaturas que estamos padeciendo en las diferentes provincias andaluzas y, sobre todo, a la falta de una adecuada climatización en las aulas se están produciendo numerosas incidencias en las aulas como son mareos, fatigas, malestar físico en general, tanto por parte de los docentes como por el alumnado. Para reducir las consecuencias las organizaciones sindicales están reclamando la aplicación del Protocolo Ola Calor Altas Temperaturas (2017) y sobre todo reclaman la suspensión de las clases en el caso de que la temperatura supere los 27 °C.

7.2.3. Ventilación

La ventilación es uno de los principales factores termohigrométricos a considerar en la evaluación de los agentes físicos que puede generar un riesgo grave en el ambiente laboral. (NTP 243: Ambientes cerrados: calidad del aire)

El aire del aula necesita de una renovación periódica que ayude a mantener un ambiente limpio que facilite confort y bienestar durante el ejercicio docente. (NTP 243)

Las medidas preventivas que contempla la normativa con respecto a la ventilación son las siguientes:

- a. La ventilación en el aula debe ser natural o bien producida por ventiladores o aires acondicionados, aunque debe prevalecer la ventilación natural. En todo caso, el aire debe renovarse seis veces cada hora, que son las pautas mínimas para trabajos sedentarios y, diez veces cada hora para trabajos con esfuerzo físico.
- b. Mantener una temperatura idónea en el aula, sin excesos.
- c. Mantenimiento y revisión de los equipos de ventilación/aire acondicionado.

- d. La circulación del aire en espacios cerrados no debe producir corrientes molestas a los trabajadores/as que ocupen la zona de trabajo. La velocidad del aire no puede superar los 15 m /minuto, en una temperatura ambiente normalizada, ni de los 45 m / minuto en un ambiente caluroso.

Con respecto a la ubicación de las ventanas debe cumplir los siguientes principios, según normativa:

- Deben evitarse las zonas de flujo muerto (zona donde el aire no circula).
- El flujo del aire debe circular desde las zonas limpias a las zonas contaminadas.
- Teniendo en cuenta que el aire caliente se eleva, este debe salir por orificios o aperturas superiores.
- Las ventanas altas y anchas ventilan mejor que las alargadas y bajas.

7.2.4. Iluminación

La iluminación de las aulas debe permitir a los docentes que tengan condiciones de visibilidad adecuada y siempre que sea posible, la iluminación debe ser natural. Sin embargo, cuando no sea posible una adecuada iluminación natural se deberá complementar con una iluminación artificial. Las disposiciones de las ventanas deben estar en los laterales del aula con el fin de evitar reflejos y deslumbramientos (nunca se deben situar frente a la mesa del docente o el alumnado). (NTP 211: Iluminación de los centros de trabajo)

Al igual que sucede con la temperatura, la intensidad de la luz está marcada por la actividad que se va a desempeñar:

ACTIVIDAD	INDICACIONES
DOCENTE	La intensidad de la luz oscilará sobre 500 lux. La iluminación artificial debe ser suave.
PRÁCTICA	La intensidad de la luz oscilará entre 700 y 1000 lux. La iluminación de las aulas prácticas debe ser más intensa.

Tabla 5. Fuente: Elaboración Propia

Algunas medidas preventivas pueden ser:

- a. Utilizar luz natural y si no es posible, acompañarla con iluminación auxiliar.
- b. Colocar lámparas en una posición adecuada y en cantidad suficiente (sin excesos).
- c. Comprobar si la bombilla o el tubo son del tamaño y modelo correctos.
- d. Mantener la iluminación de la tarea a realiza de forma uniforme.
- e. Comprobar y mantener los niveles y contrastes adecuados con respecto a los objetos, la fuente de luz y la zona de actividad.
- f. Evitar y suprimir los deslumbramientos directos provocados por la luz solar o por fuentes de luz artificial.
- g. Evitar y suprimir los deslumbramientos y sombras.

7.3.Riesgos derivados de la carga de trabajo docente

Consideramos carga de trabajo al conjunto de esfuerzos físicos y psíquicos a los que el trabajador se somete durante una jornada laboral, con respecto a la carga de trabajo docente nos referimos a los esfuerzos físicos (carga física) y psíquicos (carga psicológica) a los que el docente se ve sometido a lo largo de su jornada laboral (Díaz, 2011).

Una de las alteraciones más comunes en la salud de los docentes viene determinada por la carga de trabajo, cuando ésta excede de la capacidad de resistencia del docente tanto a nivel físico como mental. El exceso de trabajo en las aulas genera diversos problemas siendo destacables los originados en las cuerdas vocales (disfonía, afonía), el estrés, problemas musculoesqueléticos, como consecuencia de las posturas forzadas que se adoptan cada día (Pérez, 2009).

PATOLOGÍAS MÁS HABITUALES EN LA DOCENCIA

La Consejería de Educación, Junta de Andalucía, realizó un estudio mediante el que se analizó las bajas por enfermedad (IT) del personal funcionario, tomando una muestra de 122.000 licencias (comprendidas entre 1999-2004) aportando como resultado que las patologías más habituales entre los docentes andaluces son las siguientes:

1. Enfermedades del aparato respiratorio y fonador.
2. Enfermedades osteo-articulares y del tejido conectivo.
3. Enfermedades psiquiátricas.
4. Enfermedades neurológicas y sensoriales.
5. Enfermedades del aparato circulatorio.

Las siguientes enfermedades afectan en diversos estadios o niveles de gravedad a la mayoría de los docentes en algún momento de su vida laboral, con independencia del nivel educativo en el que desarrolle su actividad.

La mayoría de los docentes que acuden a las consultas médicas lo hacen por problemas con la voz, aunque se muestran reticentes a dedicar tiempo a citas médicas algunas veces por el temor de que el médico les aconseje que reduzcan los esfuerzos con la voz, que abandonen la profesión docente durante un tiempo e incluso en el peor de los casos que cambien de profesión. Todos estos temores hacen que los docentes de un modo indirecto provoquen que sus patologías sean crónicas.

Por tanto, la prevención debe ser el eje central de este problema, de hecho, son cada vez más numerosos los cursos ofertados para ofrecer a los docentes formación teórica y práctica sobre la utilización de la voz, así como técnicas para reducir, prevenir y detectar los problemas fonatorios.

La Organización Internacional del trabajo (OIT) considera que es el colectivo docente el más propenso a contraer enfermedades profesionales relacionadas con la voz.

En el Real Decreto 1299/2006, en el Grupo 2 en el apartado de Enfermedades Profesionales causadas por agentes físicos, apartado L: *“Nódulos de las cuerdas vocales a causa de los esfuerzos sostenidos de la voz por motivos profesionales, determinando como actividades de riesgo aquellas en las que se precie un uso mantenido y continuado de la voz, como son los profesores, cantantes, actores, tele operadores, locutores...”*.

El estilo de vida influye en el nivel de afectación de las enfermedades al igual que hay diferenciación si se trata de hombre o mujeres, es por ello que, en la I Conferencia Internacional de Promoción de la Salud, Otawa 1986, se recomendó a los gobiernos que establecieran pautas para promover la salud de las mujeres con respecto a los ejes transversales:

1. Elaboración de políticas de salud – educación.
2. Reorientar los servicios educativos y sanitarios.
3. Reforzar la acción comunitaria.
4. Desarrollar habilidades personales.
5. Crear ambientes favorables.

La Consejería de Educación bajo el amparo de la Junta de Andalucía, es cada vez más consciente de la necesidad de desarrollar políticas de igualdad y medidas que incluyan la perspectiva de género destinadas a establecer estrategias y acciones preventivas de mejora y acondicionamiento de los centros públicos docentes, así como medidas relacionadas con la atención, apoyo y orientación sobre las enfermedades que más inciden a la salud laboral de los docentes andaluces.

Nuestro sistema educativo, en el artículo 24 de la LEA, I Plan Andaluz de Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales en la Orden de 16 de abril de 2008, propone su propia cultura preventiva en materia prevención de riesgos laborales presente en todos los niveles educativos, para las principales patologías que afectan a los docentes.

7.3.1. Riesgos derivados de la voz. Medidas de prevención.

El servicio de prevención de riesgos laborales de la Consejería de Educación pone de manifiesto que se define por “*profesionales de la voz*” a cualquier persona que utilice la voz como herramienta y medio principal para el desarrollo laboral, como es el caso de los profesionales de la enseñanza. Dado el uso continuado que se hace de la voz, es preciso un entrenamiento vocal, aprendizaje y/o aprendizaje de estilos, ajustes ambientales y técnicas de prevención (rehabilitación si fuera preciso).

Para los docentes, la voz es su herramienta metodológica más eficaz y de la que más uso hacen, es por ello que es preciso realizar un entrenamiento para no dañarla lo que implica una preparación vocal, aprendizaje de estilo, ajuste ambiental y técnicas y/o rehabilitación de prevención (Santos, 2012). Los maestros, en sus aulas con casi 25 alumnos/as como media a veces incluso más, tienen tendencia a utilizar la “voz proyectada”, que es una voz forzada, utilizada para marcar la autoridad tan necesaria en estos grupos, además hay que añadir, la inhalación de polvo de tiza (mientras hablan y escriben en la pizarra) y la mala acústica de nuestras aulas influyen negativamente en los problemas con la voz.

Como ya he comentado anteriormente, en España, la única patología recogida en el grupo de Enfermedades Profesionales desde el año 2006 es “*Nódulos de las cuerdas vocales a causa de los esfuerzos sostenidos de la voz por motivos profesionales*” para el colectivo docente.

Con respecto a prevención Quiñones (1997) propone diferenciar entre:

PREVENCIÓN PRIMARIA: Las medidas de prevención incluyen unas medidas específicas sobre el docente, el ambiente y el ambiente. Para que estas medidas sean eficaces es necesario concienciar al docente de la necesidad de su cumplimiento. (Guía de buenas prácticas para la prevención de los trastornos de la voz en los profesionales del sector educativo de Andalucía, 2014).

Medidas generales con respecto al docente:

1. Calentar la voz antes de iniciar las clases.
2. Control postural durante la fonación en el trabajo.
3. No hablar por encima del ruido de fondo de las aulas.
4. Carraspear y toser repetitivamente provocan la vibración brusca de las cuerdas vocales. Beber agua, hidratar la garganta continuamente.
5. Evitar hablar con la boca entrecerrada y poco articulada.
6. Evitar la voz monótona y demasiado relajada, realizando cambios de tono y melódicos.
7. Evite hacer un uso excesivo de la voz sin descanso, hacer pausas para favorecer la relación de la musculatura.

8. Respirar por la nariz, evitar respirar por la boca, evitando así la sequedad y entrada de frío.
9. Procurar no quedarse sin aire a mitad de frase para no agotar el aire de reserva.
10. Evite contener la respiración mientras piensa lo que va a decir.
11. El esfuerzo vocal debe realizarse desde la zona abdominal, evitando forzar el cuello.
12. Evitar hablar de forma ininterrumpida en espacios abiertos donde se pierde el sonido, en el caso de hablar al aire libre, usar micrófono/megáfono.
13. Evitar cantar sin utilizar una técnica adecuada, cantando sin forzar agudos o graves.
14. No hable largo tiempo en espacios con acústica defectuosa
15. Durante el trabajo docente, utilice ropa cómoda, poca ajustada y de tejidos naturales.
16. NO fumar. No beber bebidas excesivamente frías ni calientes. Evitar comidas picantes.
17. No consumir bebidas alcohólicas previo a una clase.
18. Mantener un adecuado ritmo del sueño.

Medidas generales respecto al medio ambiente:

1. Evitar los ambientes de aire acondicionado tanto en frío como calor.
2. Evitar los ambientes con exceso de humo ya que irritan y producen sequedad en las mucosas.
3. Controlar los cambios climatológicos y establecer pautas para adaptarse a ellos.
4. Humidificar el ambiente.
5. Mantenerse alejado de los olores fuertes como puede ser pinturas, productos de limpieza, corrosivos...
6. Controlar y minimizar los ruidos ambientales.
7. Establecer mejoras en espacios cerrados.
8. Prestar especial atención a los “signos y señales de alarma”

Los docentes no tienen tendencia a prestar atención a los síntomas de alarma, como puede ser dolor y sequedad de garganta, pinchazos, dolor profundo...) y no le dan la importancia que deberían a las infecciones de garganta dando lugar a otras afecciones más graves. Buena prueba de ello es un informe sobre el estado de las Enfermedades Profesionales en Andalucía, del año 2016, donde solo se dieron 20 partes con respecto a problemas en la voz.

Medidas preventivas con respecto a la voz:

1. No forzar la voz por encima del ruido ambiental.
2. Evitar el uso de la voz en estados de agotamiento físico y/o mental.
3. No forzar la voz cuando se tienen patologías previas en la faringe.
4. Evitar los abusos de la voz.
5. Aprender técnicas de voz adecuadas.
6. Dominar las técnicas de voz sin un continuo y excesivo esfuerzo vocal.
7. Guardar reposo ante afecciones de garganta.
8. Aprender a escuchar, además de hablar.
9. Aprender y realizar ejercicios de “calentamiento” para los articuladores de la voz.
10. Beber antes y durante la exposición vocal.
11. Vacunación contra la gripe y las alergias, ambas afecciones perjudican la voz.
12. Acudir a especialistas de la voz ante cualquier eventualidad.

PREVENCIÓN SECUNDARIA, aborda evitar el agravamiento de los docentes que ya presentan la patología previamente. Estableciendo los siguientes estadios:

1. Primer estadio: predominan síntomas sensitivos, como la fatiga vocal, el esfuerzo al hablar, sequedad, pinchazos o picor en la garganta. Puede aparecer ronquera.
2. Segundo estadio: aumento de los síntomas sensitivos, estabilización e incremento de la ronquera, alteración en el tono y la intensidad, carraspeo... Tendencia a la aparición de lesiones orgánicas secundarias en los pliegues vocales.

3. Tercer estadio: los síntomas sensitivos y los signos auditivo-visuales suponen un gran discomfort vocal y lesiones orgánicas secundarias localizadas. Es necesario que además de actuar sobre el trabajo vocal también lo haga sobre el tono.

PREVENCIÓN TERCIARIA, está determinado por la reeducación de la voz. Para el uso adecuado de la voz es un aprendizaje que pasa por diferentes fases, desde el conocimiento de la técnica vocal necesaria a su correcta aplicación conscientemente, en un principio; y automáticamente después.

1. Relajar hombros, tórax, cara y nunca mediante técnicas adecuadas.
2. Experimentar la sensación de apoyo que la respiración costo-diafragmática-abdominal aporta a la voz y empleo de los músculos abdominales.
3. Adquirir una articulación de vocales y consonantes que fomenten una emisión de voz clara y concisa.
4. Localizar la impostación concreta de la voz, proyectando un sonido amplio y timbrado.

En 1973, el foniatra Jean Igounet propuso un método de reeducación cervical, usado en foniatría. El método consiste en movilizar los pliegues vocales y los aritenoides mediante movimientos de la cabeza y del cuello (AAVV, 2001). Se trata de cinco movimientos ejecutados activamente por el docente que puede realizarlos sentado o de pie, con la ayuda de un terapeuta especializado y con una duración entre 20 - 40 minutos. Los movimientos son:

1. Hiperflexión de la cabeza, eventualmente con abertura forzada de la boca (se deben excluir los pacientes con artrosis cervical).
2. Hiperflexión del cuello sobre el tórax, eventualmente con abertura forzada de la boca (se deben excluir los pacientes con artrosis cervical).
3. Hiperextensión por contracción de los músculos de la nuca.
4. Flexión lateral de la cadera a la derecha y la izquierda alternativamente.
5. Movimiento de rotación, tocando con el mentón el hombro derecho y el izquierdo alterna.

El método de Igounet, trata de “liberar” el aparato fonador de las causas ajenas que obstaculizan su funcionamiento. El docente es entrenado para que utilice su voz sin hacer esfuerzo mientras realiza su labor docente, liberando la laringe de toda tensión, alcanzando una fonación fluida y descansada (Quiñones, 1997).

Hay algunas acciones que realizamos los docentes que nos perjudica seriamente en la voz como son:

1. No hablar fuerte ni susurrar, control de los gritos.
2. Evitar carraspear, la vibración de las cuerdas vocales provoca inflamación.
3. No fumar, el tabaco es perjudicial para la laringe.
4. No respirar por la boca, la entrada de aire frío reseca y daña la laringe.
5. Hacer pequeños descansos, 60 minutos hablando y 10 minutos de silencio (regla 60/10)
6. No tomar bebidas frías ni estimulantes.
7. Mantener la temperatura adecuada en función de la época del año en la que nos encontremos, ya que el abuso del frío y del calor irritan la garganta.
8. No consumir en exceso los alimentos ricos en grasas, ya que favorecen la sequedad de la boca.
9. No imponer la voz en ambientes ruidosos.
10. Evitar las cenas copiosas, el reflujo gástrico irrita la laringe.

PATOLOGÍAS DE LA VOZ MÁS HABITUALES ENTRE LOS DOCENTES.

Entre las principales patologías que presentan los docentes nos encontramos las siguientes:

- ✓ Laringitis, consiste en una inflamación de la laringe. Se caracteriza por una voz ronca o áspera como consecuencia de inflamación de las cuerdas vocales. Puede ser provocada por un uso excesivo de la voz, infecciones, inhalación de productos irritantes o reflujo gástrico.
- ✓ Nódulos vocales, son crecimientos benignos sobre las cuerdas vocales producidos por la voz. Son pequeños y son parecidos a los callos y crecen en pares, uno en cada cuerda vocal. Son consecuencia de un uso excesivo de la voz.

- ✓ Pólipos, son crecimientos blandos, benignos parecidos a una ampolla. Crecen sobre una cuerda vocal y es consecuencia del consumo de tabaco. Los síntomas son voz ronca, baja y entrecortada, similar a los nódulos.
- ✓ Edema de Reinke, son lesiones en las que se produce un cúmulo de líquido fluido, gelatinoso, bajo la cubierta mucosa de las cuerdas vocales. Se produce por una inflamación crónica como consecuencia del abuso de la voz y el consumo de tabaco.
- ✓ Úlceras de contacto, son pequeñas heridas en las cuerdas vocales y son provocadas cuando las cuerdas vocales son forzadas a juntarse excesivamente, cuando se fuerza la voz o por reflujo. Los síntomas son sensación de cansancio de la voz con facilidad, dolor de garganta...

7.3.2. Riesgos musculoesqueléticos

Los problemas musculoesqueléticos pertenece al grupo de enfermedades laborales de mayor importancia como consecuencia del desempeño de sus actividades y uno de los colectivos a los que afecta es el docente como así lo manifiestan las funciones desarrolladas en las etapas de Educación Infantil y Educación Primaria, incluso en Educación Secundaria. (www.riesgoslaborales.com)

La mayor parte de la función docente se desarrolla de pie, lo que supone un movimiento continuo con lo que los docentes flexionan el tronco, giran el cuerpo o se mantienen en una misma posición durante largo tiempo, provocando malestar como dolores musculares o fatiga muscular.

Las medidas de prevención propuestas son las siguientes:

1. Evitar movimientos bruscos y forzados del cuerpo.
2. Para permanecer de pie durante un largo tiempo, sería preciso mantener un pie en alto apoyándolo en un reposapiés y alternar los pies y así evitar la tensión muscular en los gemelos.
3. Es recomendable cambiar la posición para evitar la fatiga muscular.
4. El cuerpo debe estar erguido para evitar problemas de espalda.

La mayoría de las patologías musculoesqueléticas aparecen con el paso del tiempo, es decir, que no aparecen de forma inmediata. Todo el cuerpo humano es susceptible de padecer cualquiera de las patologías musculoesqueléticas, aunque la parte que más incidencias presentan en la espalda (destacando zona lumbar y cervical).

Los factores que originan estas patologías pueden ser alguno de los siguientes:

- ✓ El estrés
- ✓ La tensión
- ✓ Hábitos posturales inadecuados, movimientos repetitivos...
- ✓ Sedentarismo laboral
- ✓ Factores psicosociales

PATOLOGÍAS HABITUALES DEL APARATO LOCOMOTOR EN LOS DOCENTES

Las siguientes patologías no están consideradas como enfermedades laborales en la docencia, aunque no por ello se supone que no sea así:

- ✓ Escoliosis, desviación de la columna en forma de “S” producida en el plano frontal-sagital.
- ✓ Cifosis, consiste en una curvatura en la zona dorsal.
- ✓ Fatiga muscular, contracciones permanentes que evitan la oxigenación provocando fatiga y dolor muscular.
- ✓ Lumbago, dolor provocado en la zona lumbar y que dificulta el movimiento, puede afectar a las extremidades inferiores.
- ✓ Lordosis, curvatura en la columna lumbar y cervical.
- ✓ Hiperlordosis, alteración de los valores de la curvatura.
- ✓ Artritis reumatoide/psoriásica, dolor e inflamación de las articulaciones.
- ✓ Artrosis, destrucción del cartílago que recubre las superficies articulares.
- ✓ Espondilitis anquilosante, afectación a la columna vertebral. Lumbalgia inflamatoria con dolor muscular.
- ✓ Discopatías, los discos intervertebrales pierden la amortiguación. Hernias discales.

- ✓ Osteoporosis, disminución de la densidad de los huesos. Afecta en la mayoría de los casos a las mujeres.
- ✓ Cervialgia, dorsalgia, lumbalgia, dolor en las zonas mencionadas.

Es en el Real Decreto 487/1997, de 14 de abril, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación de cargas que entrañe riesgos, en particular dorso lumbares para los trabajadores, donde quedan establecidos las cargas que los trabajadores pueden soportar y en qué condiciones.

El dolor de espalda se ha convertido en un problema común, considerado por traumatólogos y neurólogos como “*la enfermedad de la civilización*”. En su informe anual del Sistema Nacional de Salud (SNS) 2013, del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, alrededor de 1 de cada 6 adultos padece algún trastorno crónico más frecuente como puede ser: dolor de espalda lumbar (18,6%), hipertensión arterial (18,5%), artrosis, artritis o reumatismo (18,3%), colesterol elevado (16,4%) y dolor cervical crónico (15,9%). Lo que pone de manifiesto que las enfermedades reumáticas son las más frecuentes en nuestro país.

Las medidas preventivas dirigidas a la disminución de las patologías musculoesqueléticas están detalladas en el plan de prevención del personal docente. El origen de estos problemas se basa en permanecer demasiado tiempo de pie, estar mal sentado, repetición de posturas incorrectas, coger inadecuadamente en brazos al alumnado, agacharse y permanecer mucho tiempo agachado para atender al alumnado ...

Con el fin de evitar estos problemas sería necesario aprender posturas correctas y técnicas que permitan realizarlas sin poner la salud del docente en riesgo.

Tampoco podemos obviar las consecuencias que la tensión y el estrés laboral tiene sobre los docentes lo que les lleva a una contracción muscular permanente lo que conlleva a un deterioro de la zona cervical y lumbar.

7.3.3. Riesgo de trabajo con pantallas de visualización de datos.

La norma relativa a las pantallas de visualización de datos está recogida en el Real Decreto 488/1997 de 14 abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo que incluye pantallas de visualización, y es el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo es el encargado de la elaboración y el mantenimiento actualizado de una Guía Técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de equipos que incluyan pantallas de visualización.

El trabajo que se desarrolla sentado frente a ordenadores (Pantallas Visualización Datos) provocan diversos problemas como son los musculoesqueléticos (diversos dolores musculares: espalda, cervical, manos, brazos...) hasta dolores de cabeza, fatiga visual o mental, ... Obviamente en los centros educativos TIC donde el trabajo frente a los ordenadores es continuo, los problemas se agudizan.

Las medidas de prevención derivadas del trabajo con pantallas de visualización de datos, precisa el acondicionamiento ergonómico de los elementos principales como son el equipo informático, el diseño del puesto, el software, el medio ambiente físico y la organización del trabajo. (NTP 232: Pantallas de visualización de datos)

Equipo informático:

Los elementos del equipo informático que son precisos diseñar desde el punto de vista ergonómico son el teclado, ratón y la pantalla además de la interrelación usuario/ordenador.

✓ Teclado

Las principales características a tener en cuenta son la altura, inclinación, ..., ya que pueden incidir en la adopción de posturas incorrectas por parte del usuario y, por tanto, trastornos musculoesqueléticos en las extremidades superiores. Las medidas preventivas para prevenir estos problemas son:

- Debe inclinarse entre 0 y 25° con respecto al plano horizontal. La altura de la fila central no debe exceder de 30 mm respecto a la base de apoyo del teclado.
- Debe tener la opción de separarse de la pantalla y con facilidad de movimiento.
- Es aconsejable los caracteres oscuros sobre fondo claro.

- La altura entre el suelo y la fila central del teclado debe rondar entre 65 y 75 cm.
- Las superficies visibles no deben ser reflectantes y los símbolos de las teclas legibles.
- Las principales secciones del teclado deben estar claramente delimitadas y separadas entre sí, la mitad de la anchura de una tecla.
- La forma, el tamaño y la fuerza de accionamiento de las teclas deben ser pulsadas con facilidad y precisión.

✓ Pantalla

La orientación de la pantalla debe estar bajo ángulos comprendidos entre la línea de visión horizontal y la trazada a 60° bajo la horizontal, así como la distancia de visión no debe ser nunca menor a 400 mm. Esta distancia es la misma a la que deben estar el teclado y los documentos con los que se va a trabajar, con el fin de evitar la fatiga visual.

Hoy en día, las pantallas de visualización de datos utilizan un vidrio para la superficie visible, debido a los reflejos de las fuentes luminosas del entorno. Estos reflejos pueden dificultar la legibilidad de la pantalla por contraste entre los caracteres y el fondo.

Para reducir o eliminar los reflejos de las pantallas se pueden hacer:

- Elegir pantallas idóneas; con capacidad para proporcionar altos niveles de contraste y con antirreflejo de la superficie de vidrio.
- Utilizar filtros antirreflejos adecuados.

Además, la Guía Técnica del INSHI recomienda unas características mínimas:

- Es conveniente cuando se trabaja con gráficos, utilizar una pantalla de 17", resolución (nº pixel en horizontal x nº de pixel en vertical) de 800 x 600 y una frecuencia de refresco de 70 Hz.
- El contraste entre los caracteres de un texto y el fondo de pantalla debe ser ajustado por el usuario. Con respecto a la “relación de contraste” entre los caracteres y el fondo debería ser de 3:1.

- Se recomiendan las pantallas TFT, por su diseño y porque tienen mayores resoluciones, nitidez y menor cantidad de radiaciones.
- La pantalla debe ser lo más plana posible, con ángulos de visión de hasta 40°. El ángulo se determina por la línea de visión y la perpendicular al plano tangente a la superficie de la pantalla, en cualquier punto de la misma.

✓ Ratón

Es uno de los dispositivos más utilizados para la entrada de datos, sus características son:

- El movimiento transmitido al cursor de la pantalla debe seguir al realizado por el ratón (equilibrado).
- El diseño debe estar adaptado a la mano (formas redondeadas).
- El tamaño del cuerpo del ratón deber tener el 5 percentil de la población de usuarios (las tallas más pequeñas de las manos).

✓ Soporte manos y muñecas

Los soportes para manos y muñecas están orientados a reducir la carga estática de las extremidades superiores y de la espalda, y puede llegar a conseguirlo de varias formas:

- Es preciso que haya espacio suficiente entre el borde del teclado y el de la mesa.
- Se recomienda el uso de teclados con soporte incorporado para las manos.
- Utilizar un soporte externo que se ajusta al teclado.

Las características que deben presentar los soportes son:

- La longitud mínima debe ser igual a la del teclado.
- La profundidad debe estar comprendida entre 50 y 120 mm.
- Debe estar adaptada a la altura y la inclinación de la superficie del teclado.
- Debe facilitar el manejo del teclado y la postura del usuario.
- Sus aristas y esquinas deben ser redondeadas.
- Debe evitar movimientos inoportunos durante su uso (estabilidad).

✓ Atril

Cuando el usuario de PVD trabaja con documentos impresos, es recomendable el uso de un atril. Con este aparato, se intenta conseguir colocar el documento a una altura y distancia visual similares a las que se recomiendan en el uso de pantallas. El atril debe permitir libertad de movimientos u oscilaciones, ajustable en altura, inclinación y distancia.

✓ Silla de trabajo

Las características que deben reunir las sillas utilizadas en los puestos de trabajo con pantallas de visualización de datos son iguales a las que se utilizan en las sillas de una oficina. Los principales requisitos que deben reunir las sillas de trabajo son:

- La altura del asiento debe ser ajustable.
- El respaldo debe tener un soporte en la zona lumbar además la altura y la inclinación deben ser ajustables.
- La profundidad del asiento debe ser regulable con el fin de que el usuario pueda utilizar el respaldo sin que el borde del asiento le presione las piernas.
- Se recomienda el uso de sillas con ruedas para facilitar el movimiento voluntario del usuario.
- Los mecanismos para realizar los ajustes deben ser manejables y protegidos para evitar cambios indeseados.

Se recomienda el uso de un reposapiés cuando el usuario no pueda apoyar sus pies en el suelo, esto puede suceder con personas de poca altura y cuando no se pueda regular la altura de la mesa.

✓ Reposapiés

El reposapiés es un elemento auxiliar que suelen utilizar las personas de poca altura. Aunque no es recomendable su uso, ya que limita los movimientos de las piernas y los cambios de postura. Sin embargo, cuando la altura de la mesa no es regulable es recomendable su uso.

Este utensilio debe estar independiente de la silla y de la mesa y las dimensiones deben permitir el apoyo de los pies y algunos cambios de posturas. Las principales características que deben tener son:

- La altura debe ser ajustable.
- Inclinación regulable entre 0° y 25°.
- Las superficies y apoyos del suelo deben ser antideslizantes.

✓ Mesa de trabajo

La mesa de trabajo es el soporte los equipos informáticos y sus componentes como son la pantalla, el teclado y el ratón, etc. La mesa debe tener espacio suficiente para que el usuario tenga facilidad de movimiento (extremidades superiores e inferiores). El espacio determinado para las extremidades inferiores debe situarse sobre un percentil de 95 para el hombre/masculino. En el caso de personas de mayor tamaño será preciso utilizar mobiliario adaptado.

Las principales características de las mesas de trabajo son las siguientes:

- Las tablas y sus armazones deben carecer de esquinas y aristas agudas, con el objetivo de evitar lesiones o molestias a los usuarios.
- El recubrimiento debe ser mate, con el fin de evitar los reflejos y los deslumbramientos.
- La mesa no debe moverse con facilidad, con lo que debe tener un peso adecuado para evitar los movimientos involuntarios además del peso de los equipos.

Con respecto al ambiente físico, los principales factores medioambientales a considerar en el acondicionamiento de los puestos de trabajo equipados con PVD's son: iluminación, ruido, condiciones termohigrométricas y radiaciones electromagnéticas.



Figura 3: Manual informativo sobre Riesgos laborales y medidas. Preventivas Personal docente. Fuente: NTP 232

✓ Iluminación

La iluminación es un aspecto muy necesario a la hora de tener un buen ambiente físico, por lo que es preciso cumplir las disposiciones legales establecidas que son las siguientes:

- R.D. 486/1997 de 14 de abril, sobre lugares de trabajo
- Anexo del R.D. 488/1997, de 14 de abril sobre puestos con PVD.

El deslumbramiento puede provocar fatiga visual, por lo que es preciso evitarlos con las siguientes medidas preventivas:

- Pantallas mates, se utilizan filtros de malla o polarizados.
- La pantalla debe estar situada de forma perpendicular a las ventanas y es aconsejable que estén a la izquierda del usuario.
- Las paredes deben estar pintadas de colores claros y no brillantes.
- El campo que hay detrás del usuario debe ser de luminancia lo más débil posible.
- La pantalla debería estar alejada de las ventanas para facilitar la adaptación visual a la luz diurna y de la pantalla.
- Las lámparas del techo deben estar en paralelo a la línea de visión del usuario frente a la pantalla.
- Las lámparas del techo no deben estar encima del usuario y deben disponer de difusores para lograr una distribución uniforme de la luz.

✓ Ruido

Los lugares de trabajo con dispositivos PVD's suelen ser ruidosos con lo que se debe usar equipos que tengan una mínima emisión de sonido con el objetivo de no incomodar, no interferir en la concentración y comunicación entre usuarios. También es preciso acondicionar acústicamente las zonas de trabajo, tanto interiormente como exteriormente.

Además, para reducir el ruido que se emite como consecuencia de los equipos informáticos, conversaciones... se recomienda adoptar recubrimiento absorbente del ruido en techos, paredes y suelos, con el objetivo de que el nivel de ruido no supere los 60 dB, aunque cuando las tareas a realizar necesiten menos nivel de concentración, el nivel de ruido puede llegar hasta los 70 dB.

Mención especial a las vibraciones, recogidas en el RD 1311/2005, de 4 de noviembre, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores frente a los riesgos derivados o que puedan derivarse de la exposición a vibraciones mecánicas.

✓ Condiciones termohigrométricas

Alcanzar el confort deseado para trabajar con PVD's es similar a los que se aplican en actividades que se realizan normalmente en las aulas. Para tener una temperatura óptima en las aulas nos vamos a guiar por lo dispuesto en el R.D. 486/1997, de 14 de abril, sobre lugares de trabajo además de las normas ISO 7730 y en EN-27730, las cuales establecen que las temperaturas en las diferentes épocas del año deben oscilar de la siguiente forma:

Verano... 23°C a 26°C

Invierno... 20°C a 24°C

✓ Radiaciones electromagnéticas

La mayoría de las pantallas de visualización de datos disponen de tubos de rayos catódicos, que producen radiaciones como rayos X de baja energía, pequeños rayos ultravioletas e infrarrojos, radioondas, radiación visible y campos electromagnéticos de baja frecuencia. Obviamente, estas radiaciones están situadas en un nivel muy por debajo de los límites considerados seguros, aunque siempre pueden ser menores.

Con respecto a las pantallas tradicionales, es recomendable trabajar con un filtro de protección con toma de tierra, que minimice los riesgos posibles.

La Consejería de Educación ha realizado una gran inversión en equipos informáticos en los Centros TIC's aunque han olvidado los materiales ergonómicos para un correcto y saludable uso de los mismos y como es lógico son los docentes los olvidados en este caso. Esto a largo plazo puede llegar a provocar patologías físicas, visuales y metales.

7.4. Riesgos psicosociales específicos del trabajo docente

Los riesgos psicosociales en el trabajo se han definido por la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo (OSHA) como *“aquellos aspectos del diseño, organización y dirección del trabajo y de su entorno social que pueden causar daños psíquicos, sociales o físicos en la salud de los trabajadores”*

En la etapa de Educación Infantil se han ido incorporando cada vez en mayor medida alumnado con necesidades educativas y atención educativas especiales (NEAE) con lo cual los docentes se encuentran con unas dificultades cada vez mayores lo que supone un mayor esfuerzo por su parte a todos los niveles, tanto físicos como administrativos.

En el Manual Prevención de Riesgos Laborales para el Profesorado expone un estudio cualitativo entre profesores de enseñanza pública de Barcelona con respecto a los riesgos psicosociales. Entre los riesgos laborales en la etapa de Educación Primaria destacan los siguientes:

1. Complejidad de atención al alumnado con déficit o ritmos e aprendizaje muy distintos (ausencia de apoyos en estas circunstancias).
2. Aceptación y delegación de conflictos y problemas que corresponden a los padres/tutores y no a la escuela.
3. Exceso de horario lectivo (horarios interminables, ...), exceso de tareas administrativas, tutorías interminables, ...
4. Problemas disciplinarios.
5. Falta de reconocimiento social.
6. Sobreesfuerzo vocal.
7. Falta de colaboración/cooperación entre docentes.
8. Exceso de burocracia, de trabajo administrativo, ...
9. Inadecuadas y forzadas posturas de trabajo.
10. Falta de confianza y cuestionamiento de la sociedad hacia el profesorado.

Del Manual se deduce que una de las principales causas que provoca el estrés en los docentes son los continuos cambios en el sistema educativo, el cual se ve abocado a excesivos cambios legislativos, así como la falta de promoción, el exceso de control de sus gestiones laborales, etc. Sin embargo, uno de los temas que preocupa mucho a los docentes es la gran cantidad de tiempo que deben dedicar a controlar el mal comportamiento del alumnado, algo que influye negativamente en el desarrollo normal de las clases.

Cada vez son más numerosas las bajas de los docentes derivados de la conflictividad en las aulas cada vez más frecuentes; el alumnado cada vez es más desobediente, no colaboran en clase ni realizan las tareas y en algunos casos cuentan con el apoyo de los padres que comenten el error de desautorizar a los docentes y todo ello en etapas cada vez más tempranas, ya no es algo solo propio de la etapa de Secundaria, incidiendo todo ello en la salud mental de los docentes.

Todo ello está recogido por la Organización Internacional del Trabajo desde el año 1983, donde se exponen la conflictividad y los problemas de salud recogidos en el grupo V de la OMS (bajas laborales por problemas psíquicos o psicosomáticos), los cuales van en aumento en el colectivo docente (O.I.T., 1983).

En Europa, los informes de la OCDE sobre el profesorado y la enseñanza (Fernández, J.A., 1993) nos indican:

- Que los docentes son cada vez de avanzada edad y más feminizado. Siendo esto último un factor que se intenta corregir desde la Administración educativa competente.
- Los docentes presentan cada vez más a menudo malestar con respecto a la sociedad y las condiciones laborales.
- Los docentes están excesivamente cargados de trabajos (aulas y administrativo) con lo que llegan a sufrir crisis de identidad.
- La enseñanza es cada vez menos popular entre las nuevas generaciones.

7.4.1. Insatisfacción laboral

La insatisfacción laboral en el cuerpo docente es un tema de actualidad, del cual se ha escrito mucho y se han realizado numerosos estudios. Las condiciones laborales docentes han tenido un continuo deterioro a lo largo de los años, además de continuas modificaciones en el sistema educativo a merced del partido político que gobierne.

Ante esta situación los docentes presentan diferentes reacciones que van desde el agotamiento (burnout) y del estrés a la depresión del yo, la autoculpabilización y la ansiedad (Esteve, 1995). Las causas más comunes que inciden en la insatisfacción y el agotamiento emocional están presentes en los siguientes factores:

- Las situaciones de violencia en los centros escolares son un problema cada vez más común, que lejos de desaparecer se está normalizando.
- Exceso de funciones ajenas a la función docente (trabajo administrativo).
- Pérdida de reconocimiento social de los docentes, ausencia de colaboración de las familias en la educación del alumnado. El alumnado ya deber venir a los centros educativos educados, en los centros se forman.
- La docencia es una profesión ejercida en su mayoría por mujeres lo que conlleva a una doble función como mujer y mujer trabajadora.

7.4.2. Estrés

El origen del significado del estrés laboral proviene de la década de los años treinta, cuando Hans Selye un joven estudiante de medicina, identificó síntomas comunes en las enfermedades que trataba. *“El estrés es la respuesta inespecífica del organismo ante cualquier exigencia, sea provocada por condiciones agradables o desagradables”* (Selye, 1978).

Por otra parte, *“El estrés en el trabajo es el conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación”* (Comisión Europea 2000)

Cuando el docente percibe del entorno laboral demandas excesivas o amenazantes para el bienestar aparece el estrés como respuesta adaptativa del organismo.

Según nos indica la guía práctica Seguridad y Salud en los Docentes, 2009 se han realizado estudios que manifiestan que *“la profesión docente es aquella que soporta mayor nivel de estrés seguida muy de cerca por médicos/as y enfermeros/as. Además, se han observado que las bajas por enfermedad entre el profesorado se disparan en fechas en las que es mayor el nivel de exigencia durante el curso académico.”*

La Organización Mundial de la Salud (OMS) considera que el 10% de las bajas laborales está relacionada con el estrés laboral, además este porcentaje se incrementa por tres entre los profesionales docentes.

En la NTP 349: Prevención del estrés: intervención sobre el individuo nos detalla las estrategias que los docentes pueden desarrollar para reducir o minimizar los efectos negativos del estrés se pueden clasificar:

- Generales: algunos recursos genéricos pueden ser estar en condiciones óptimas físicas, hacer una dieta mediterránea, equilibrio entre el trabajo y la vida privada, etc.
- Cognitivas/emocionales: tiene como objeto permitir afrontar las situaciones negativas en situaciones positivas.
- Fisiológicas: se intenta modificar las respuestas fisiológicas que las situaciones de estrés provocan en las personas.
- Conductuales/Motoras: se busca facilitar estrategias para afrontar los problemas que llevan al estrés.

7.4.3. Síndrome de “Burnout” o “Síndrome del trabajador quemado”

El Síndrome Burnout o “estar quemado” es un término que define a un fenómeno que incide generalmente en trabajos de tipo asistencial, el cual es exigente desde el punto de vista técnico, que implica una gran exposición emocional (servicios sociales, sanidad, educación, prisiones ...) y que a menudo implican una significativa implicación personal. Este síndrome se presenta en una sensación de agotamiento, sobrecarga, decepción y pérdida de interés por la actividad laboral como consecuencia del desgaste diario en el puesto de trabajo.

La secuencia que se desarrolla en este síndrome es la siguiente:



Figura 4. Fuente: Elaboración Propia

El no alcanzar los objetivos personales generados para el trabajo asociado a una baja realización personal, genera un gran esfuerzo emocional para mantenerse en el contexto indeseado.

Todo ello puede provocar depresión, síndrome del profesor quemado o “burnout”, siendo el síndrome de “burnout” en una fase avanzada de estrés laboral una causa para producir una incapacidad total para desarrollar el trabajo habitual.

Domenech (1995) manifiesta que *“este síndrome no aparece de forma brusca, sino que es la fase final de un proceso continuo que se identifica con unos signos previos, tales como la sensación de inadecuación al puesto de trabajo, carecer de recursos para afrontar las exigencias de la labor como profesor, carecer de formación, de capacidad para resolver problemas, no disponer de tiempo, ...”* Por todo ello, el docente dobla su esfuerzo lo que supone un aumento de la sensación de estrés haciendo aparición de signos más que evidentes como: tensión, irritación, miedo al aula, a los compañeros, al alumnado, al no ser capaz de desarrollar su trabajo, ... Así, la tensión, la ansiedad y la depresión; todo unido puede llegar a producir reacciones desproporcionadas e inesperadas.

Todos los profesionales que realizan su trabajo durante más de diez años pueden experimentar sensaciones de insatisfacción y desgaste, aunque estaría más relacionado con la parte rutinaria del trabajo o con la escasez de posibilidades de promoción.

Son numerosos los factores que inciden en la aparición del síndrome, siendo el más destacable los derivados de las características del puesto de trabajo, realizado, la personalidad del trabajador y la vida privada. Obviamente, la simultaneidad de problemas en el trabajo y en la vida privada provoca cierta predisposición para la aparición del síndrome “burnout”.

No existen unas pautas precisas para prevenir la aparición de este síndrome, aunque si hay algunas medidas establecidas como tener una vida social activa, lo que supondría realizar actividades extra laborales; aumentar las relaciones personales, familiares y sociales. También, es preciso plantearse la posibilidad de recurrir a ayuda profesional lo que supone evitar que la situación llegue a más. Además, el docente debe organizarse laboralmente con la aplicación de nuevos conocimientos así podría lograr el objetivo de alcanzar una condición óptima laboral con la introducción de nuevas metodologías didácticas, así como desarrollar nuevas oportunidades laborales mediante la formación o promoción.

7.4.4. Mobbing (acoso laboral)

El profesor Hans Leyman, en la década de los 80, define mobbing como *“continuo y deliberado maltrato que recibe un trabajador por parte de sus jefes o de los otros trabajadores, para conseguir su destrucción Psicológica y su salida de la organización”*

El mobbing puede considerarse como una característica del estrés laboral que tiene su origen en las relaciones interpersonales que se establecen en los ámbitos laborales entre los propios trabajadores y, por tanto, no son exclusivas del puesto de trabajo ni de su organización.

Con respecto a los docentes, el mobbing se manifiesta de varias formas entre ellas pueden ser: horarios continuados, asignación de grupos con exceso de alumnado, control exhaustivo de los contenidos, propagación de rumores sobre el docente o su trabajo, aislamiento voluntario o involuntario del resto de los docentes, entre otros.

En el desarrollo del mobbing se dan cuatro fases en el ámbito laboral que son:

1. La existencia de un conflicto, con independencia si es por la organización del trabajo o por problemas interpersonales.
2. La víctima es amenazada por una o varias personas en el ámbito laboral.
3. Intervención o no intervención de la empresa para la resolución del conflicto.
4. Marginación o inclusión en la vida laboral. El trabajador presenta bajas laborales o es excluido del ámbito laboral por una incapacidad laboral.

La Guía de Riesgos Psicosociales en el Sector de la Enseñanza (2006) propone tres características para el mobbing que son las siguientes:

1. Debe tratarse de una sucesión de actos de maltrato con independencia del tipo u origen (personales, organizativos, ...).
2. No es solo un puro conflicto laboral, basado en discrepancias entre el profesional y sus compañeros y/o dirección del centro, sino que el “conflicto” puede llegar a ser, el inicio de un proceso de acoso.
3. No tiene su causa solo en las relaciones interpersonales o individuales, sino que es siempre expresión de la interacción de factores personales y relaciones con otros organizativos.

En cuanto a las actuaciones que se pueden realizar para la prevención del mobbing son:

- Fijación de normas morales: establecer unas pautas morales, de respeto y de comportamiento con respecto a los trabajadores.
- Elaboración de un protocolo antimobbing: es un documento que desarrolla los derechos de los trabajadores y establece el procedimiento de quejas, derechos, deberes, obligaciones y responsabilidades de cada uno.
- Procedimiento de manejo de conflictos: elaboración de estrategias para manejar las situaciones conflictivas.

8. Conclusiones

A modo de conclusión general puedo decir que la realización de este trabajo ha supuesto poner en práctica las competencias adquiridas durante la realización del máster, el cual ha supuesto un continuo aprendizaje de la prevención de riesgos laborales y por consiguiente de la Ley 31/1995 que lo regula.

Es por ello que puedo decir que el trabajo que realizan los docentes está sometido a grandes cantidades de riesgos diarios, algunos de los cuales pueden llevarlos a enfermedades profesionales o accidentes graves e incluso a incapacidad laboral.

Los docentes son unos grandes desconocedores de los riesgos que entrañan su profesión tal y como están recogidos en la Ley 31/1995, como consecuencia de la falta de interés unida a una falta de formación e información.

El ámbito educativo, es un sector, donde menos conciencia se tiene de los problemas derivados de las condiciones de seguridad, la violencia, el malestar docente, el estrés, los riesgos ergonómicos; es por ello que es preciso implantar una cultura preventiva e invitar al conocimiento de ley de PRL y de las normas que lo regulan.

Es preciso que los docentes sepan actuar de forma correcta en el caso de accidente como golpes, heridas, quemaduras, ..., para así minimizar las consecuencias de los mismos.

Los centros educativos deben garantizar unas condiciones de seguridad y salud adecuadas no solo para el alumnado sino también para el docente y el personal no docente que presten sus servicios en el centro, todo ello siguiendo lo establecido en la normativa vigente. Algo que no siempre ocurre y que por tanto afecta en el trabajo diario de los docentes de forma negativa.

La ley de prevención en su artículo 15. Principios de la acción preventiva, exige unos principios generales que los centros educativos deben respetar que son:

- a. Evitar los riesgos.
- b. Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- c. Combatir los riesgos en su origen.
- d. Adaptar el trabajo a la persona.
- e. Tener en cuenta la evolución de la técnica
- f. Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.

- f. Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- g. Planificar la prevención.
- h. Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- i. Dar las debidas instrucciones a los trabajadores

Con todo ello, la Prevención de Riesgos Laborales y la Salud Laboral deberían de integrarse en la práctica docente además de considerarse una asignatura de vital importancia durante la formación de los docentes con la utilización de contenidos adaptados a las necesidades que se presenten, un control exhaustivo, así como un mayor seguimiento, mayor implicación de los docentes además de un incremento de inversión y participación por parte de la Consejería de Educación.

No podemos olvidar, que toda la comunidad educativa debe implicarse en la PRL con lo cual es necesario darle importancia a la realización de campañas de información y concienciación sobre la seguridad y salud en el trabajo.

Por otro lado, la Consejería de Educación debería hacer más hincapié en la formación en PRL y considerarlo como algo fundamental ya que con ello se evitarían grandes problemas.

9. Normativa y referencia

En el presente apartado se incluyen las normas de aplicación y las referencias bibliográficas utilizadas en la elaboración de este proyecto:

9.1. Normas

- ✓ NTP 211: Iluminación de los centros de trabajo
- ✓ NTP 211: Iluminación de los centros de trabajo.
- ✓ NTP 232: Pantallas de visualización de datos
- ✓ NTP 243: Ambientes cerrados: calidad del aire.
- ✓ NTP 330: Sistema simplificado de evaluación de riesgos de accidente:
- ✓ NTP 476: Relativa al hostigamiento en los lugares de trabajo
- ✓ NTP 704: Síndrome del quemado o Burnout (I).
- ✓ NTP 705: Síndrome del quemado o Burnout (II).
- ✓ NTP 922: Estrés térmico y sobrecarga térmica: evaluación de los riesgos (I)
- ✓ EN-27730: Condiciones para el confort.
- ✓ ISO 7730: Condiciones para el confort.

9.2. Legislación aplicable

- ✓ Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, modificada por la Ley 54/2003 de 12 de diciembre.
- ✓ Orden de 16 de abril de 1998 por el que se aprueba el Reglamento de instalaciones de protección contra incendios.
- ✓ Orden de 16 de diciembre de 1987 (BOE 29/12/1987), por la que se establecen nuevos modelos para la notificación de accidentes de trabajo y se dan instrucciones para su cumplimiento y tramitación.
- ✓ Orden Ministerial de 16 de enero de 1991 (BOE 18/01/1991), por la que se actualiza el Baremo de Indemnizaciones por Lesiones Permanentes no Invalidantes aprobado por Orden (BOE 18/04/1974)
- ✓ Orden TAS/2926/2002 de 19 de noviembre, por la que se establecen nuevos modelos para la notificación de los accidentes de trabajo.
- ✓ Real Decreto 1300/1995 (BOE 19/08/1995), de desarrollo en materia de Incapacidad Laborales del Sistema de la Seguridad Social.
- ✓ Real Decreto 1537/2003, de 5 de diciembre, por el que se establecen los requisitos mínimos de los centros que impartan enseñanzas escolares de régimen general, BOE 10 diciembre.
- ✓ Real Decreto 286/2006, de 10 de marzo, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al ruido. BOE N°60 11/03/2006
- ✓ Real Decreto 314/2006 de 17 de marzo, por el que se aprueba el Código Técnico de la Edificación, que deroga el Real Decreto 2177/1996 de 4 de octubre, por el que se aprobó la Norma Básica de la Edificación NBE-CPI-96, “Condiciones de protección contra incendios de los edificios”.
- ✓ Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.
- ✓ Real Decreto 487/1997, de 14 de abril, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación de cargas que entrañe riesgos, en particular dorso lumbares, para trabajadores.
- ✓ Real Decreto 488/1997 de 14 abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo que incluye pantallas de visualización.

- ✓ Real Decreto 556/1989, de 19 de mayo, por el que se arbitran medidas mínimas sobre accesibilidad en los edificios. (BOE. nº 122 de 23-05-89).
- ✓ Real Decreto 780/1988 de 30 de abril.
- ✓ Real Decreto Legislativo 1/1994 (BOE 29/06/1994), por el que se aprueba el texto refundido de Ley General de la Seguridad Social (LGSS)

La legislación vigente en los centros educativos andaluces se detalla a continuación:

- ✓ Decreto 195/2007, de 26 de junio, por el que se establecen las condiciones generales para la celebración de espectáculos públicos y actividades recreativas de carácter ocasional y extraordinario.
- ✓ I Plan Andaluz de Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales del personal docente de los centros públicos dependientes de la Consejería de Educación (2006- 2010).
- ✓ Ley 17/2007, de 10 de diciembre de Educación de Andalucía. LEA (art. 24)
- ✓ Ley de Protección Civil sobre simulacros.
- ✓ Orden de 16 de abril de 2008, por la que se regula el procedimiento para la elaboración, aprobación y registro del Plan de Autoprotección de todos los centros públicos de Andalucía.
- ✓ Orden de 30 de octubre de 2014, Plan de Prevención, junto con el Manual de Procedimientos para la gestión de la prevención de riesgos laborales.
- ✓ RD 1311/2005, de 4 de noviembre, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores frente a los riesgos derivados o que puedan derivarse de la exposición a vibraciones mecánicas.
- ✓ Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro.
- ✓ Real Decreto 393/2007, de 23 de marzo, por el que se aprueba la Norma Básica de Autoprotección de los centros, establecimientos y dependencias dedicados a actividades que pueden dar origen a situaciones de emergencias.

9.3. Artículos

- ✓ Escuelas de Calor convoca una concentración en Sevilla este domingo para exigir "desbloqueo" de Ley de Bioclimatización
- ✓ Díaz, D. L. (2011). Estrés laboral y sus factores de riesgo psicosocial. Revista CES Salud Pública, 2 (1) (pp. 80-84).
- ✓ Leymann, H. (1996). "The Content and Development of Mobbing at Work." European Journal of Work and Organizational Psychology. 5:2, pp.165-184.
- ✓ Rosales, Y. y Rosales, F. (2013). "Burnout estudiantil universitario. Conceptualización y estudio". Revista de Salud Mental. Vol. 36. No. 4:337-345.
- ✓ Escuela de Calor se concentra en Sevilla para exigir desbloquear ley de bioclimatización. <http://www.europapress.es/andalucia/sevilla-00357/noticia-escuelas-calor-convoca-concentracion-sevilla-domingo-exigir-desbloqueo-ley-bioclimatizacion20180929114948.html>
- ✓ Promoción de la Salud a través de la Escuela. Informe de un Comité Experto de la OMS sobre Educación y Promoción de la Salud Integral en la Escuela, OMS, Serie de Informes Técnicos N°870. WHO, Ginebra, 1997.
- ✓ Red de Escuelas para la salud en Europa. Resumen del Instituto de Formación del Profesorado, Investigación e Innovación Educativa, del Ministerio de Educación, acerca de la red de Escuelas para la Salud en Europa, red SHE (antigua Red Europea de Escuelas Promotoras de Salud, REEPS)
- ✓ Generar escuelas promotoras de salud: pautas para promover la salud en las escuelas. 2013 febrero 21. [citado 2014 junio 16] En: Blog de Promoción y Educación para la Salud. Murcia. Consejería de Sanidad y Política Social. [3 pantallas]
- ✓ Flores, M. de A., Aldrete, M.G., Preciado, M de L., Pando, M., & León, S.G. (2012). Factores psicosociales y sintomatología psicológica en académicos de enseñanza media superior de una universidad pública de Guadalajara. Revista de educación y desarrollo, 20, 45-52.
- ✓ Fernán Muñoz Muñoz, C. y Correa Otálvaro, C. (2014). El papel del docente reflexivo como estrategia del síndrome de Burnout en relación con las prácticas educativas, p. 385- 401
- ✓ Cisneros, I. y Druet, N. Bienestar emocional en los profesores (2014). Educación y Ciencia, Cuarta Época. Vol. 3. No. 7: 7-20.

- ✓ Doménech, B. (1995) Introducción al síndrome de Burnout en profesores y maestros y su abordaje terapéutico. Revista Psicológica Educativa, Vol 1, nº 1.
- ✓ Rionda, A. y Mares, M. (2012) Burnout en profesores de primaria y su desempeño laboral. Revista Latinoamericana de Medicina Conductual, Vol 2, Núm 1.

9.4. Bibliografía

- ✓ Cabaleiro Portela, M. Prevención de Riesgos Laborales en Educación Infantil (2.a Edición) (2010) Ed. Ideas propias.
- ✓ Caldas Blanco, M^a E. Prevención de riesgos laborales en el sector docente (2015) Ed. Secretaría General Técnica.
- ✓ De las Casas R, y Ramada J. Disfonías funcionales y lesiones orgánicas benignas de cuerdas vocales en trabajadores usuarios profesionales de la voz (2012) Archivo Prevención Riesgos Laborales.
- ✓ Directiva 2000/466, sobre Riesgos Reproductivos de la Comisión Europea.
- ✓ Fernández Cabezas, M. Optimización del desarrollo y prevención de riesgos en el aula de educación infantil (2014) Ed. Pirámide.
- ✓ Gil Monte, P. R. CESQT Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (2011). Ediciones TEA.
- ✓ Gil-Monte, P. Manual de Psicosociología aplicada al trabajo y a la prevención de los riesgos laborales (2014) Ed. Pirámide.
- ✓ Gómez FJ, Ruiz MJ, Torronteras A, Carrasco E, Jiménez P. Análisis epidemiológico de los problemas de la voz que presenta el profesorado no universitario de la provincia de Sevilla (2001). Ponencia al XII Congreso Nacional de Salud Laboral en la Administración Pública.
- ✓ Hernández Zúñiga, A. (2005) Seguridad e higiene industrial (2005) Ed. Noriega
- ✓ Informe sobre el estado de las enfermedades profesionales en Andalucía (2016) Ed. Junta de Andalucía.
- ✓ Le Huche F, Allai A. Terapéutica de los trastornos vocales (1994). Ed. Masson.
- ✓ Leal Reina, F. y Quintero Peña, M. Informe sobre el Estado de las Enfermedades Profesionales en Andalucía. Avance del primer trimestre 2017. Ed. Junta de Andalucía.
- ✓ Manual Prevención de Riesgos Laborales para el Profesorado. Personal docente. (2016) Ed. Junta de Andalucía.

- ✓ Mata, F. y Medina R., A. Didáctica General (2009) Ed. Pearson Educación.
- ✓ Mateo Floría, M. Gestión de la higiene industrial en la Empresa, (7ª edición) (2007) Ed. Fundación Confemetal.
- ✓ Menéndez Montañez, C. y Moreno Oliver, F. Ergonomía para docentes. Análisis del ambiente de trabajo y prevención de riesgos (2006). Ed. Grao.
- ✓ Napione Bergé, M. ¿Cuándo se quema el profesor de secundaria? (2011) Ed. Díaz de Santos.
- ✓ Pérez Soriano, J. Manual de prevención de docente (2009). Ed. Naullibres Culturals Valencianes, S.A.
- ✓ Perez, J. Prevención Docente. Riesgos laborales en el sector de la enseñanza (2009) Ed. Naulibres – Edicions Culturals Valencianes, S.A.
- ✓ Quiñones, C. El cuidado de la voz. Ejercicios prácticos (1997) Ed. Escuela Española.
- ✓ Revista XXictli. Recuperado <http://www.unidad094.upn.mx/revista/57/04.html>
- ✓ Rodrigo Agulló, J. Prevención de Riesgos Laborales. Nivel Básico (2015) Ed. Parainfo.
- ✓ Santos Martínez, C. Últimas tendencias en modelos de investigación en el EEES y en otros sistemas actuales (2012) Ed. Visión Libros.
- ✓ Saravia Pinilla, M. Ergonomía de concepción (2006) Ed. Pontificada.
- ✓ Sebastián O. y del Hoyo, A. La carga mental del trabajo (2002) Ed. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- ✓ Sevilla, U. y Villanueva, R: La salud Laboral docente en la enseñanza pública (2014) Ed. Gabinetes de Estudios y de Salud Laboral.
- ✓ Vaillant, D. y Marcelo, C. El ABC y D de la formación docente (2015). Ed. Narcea.

9.5. Webgrafía

- https://www.lainformacion.com/educacion/en-espana-el-65-de-los-profesores-estan-quemados-y-un-tercio-de-los-alumnosrepite_wKSvdi6GI0Msxd1nZyzIq5/
Consultado en agosto de 2018
- <https://www.lavanguardia.com/vida/20161202/412350650248/el-defensor-del-profesor-registra-en-andalucia-146-casos-de-conflictividad-escolar-en-el-curso-201516.html> Consultado en agosto de 2018
- https://www.lainformacion.com/educacion/en-espana-el-65-de-los-profesores-estan-quemados-y-un-tercio-de-los-alumnos-repite_wKSvdi6GI0Msxd1nZyzIq5/
Consultado en julio de 2018
- <https://eldefensordelprofesor.es/categoria+El+defensor+del+profesor-id=3>
Consultado en julio de 2018
- <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/NTP/NTP/Ficheros/891a925/922w.pdf> Consultado en septiembre 2018
- http://www.caballano.com/estres_laboral.htm Consultado en septiembre de 2018
- <https://www.quironprevencion.com/blogs/es/prevenidos/sector-docente-ii-abordar-riesgos-psicosociales> Consultado en julio de 2018
- <http://www.fmed.uba.ar/depto/toxico1/carta.pdf> Consultado en agosto de 2018
- <https://eldefensordelprofesor.es/documentos-informes> Consultado en julio de 2018
- www.riesgoslaborales.com Consultado en septiembre de 2018
- <http://www.rae.es/> Consultado en mayo de 2018
- http://www.who.int/features/factfiles/mental_health/es/ Consultado en septiembre de 2018
- http://www.infocop.es/view_article.asp?id=4489 Consultado en mayo de 2018
- <file:///C:/Users/Silvia/Desktop/Protocolo%20general%20ola%20calor%20altas%20temperaturas.pdf> Consultado en julio de 2018
- <http://www.europapress.es/andalucia/sevilla-00357/noticia-escuelas-calor-convoca-concentracion-sevilla-domingo-exigir-desbloqueo-ley-bioclimatizacion-20180929114948.html> Consultado en septiembre de 2018
- <http://www.cgtaeducacion.org/mostrar.php?n=EVALUACI%C3%93N%20DEL%20PROTOCOLO%20DE%20OLAS%20DE%20CALOR%20Y%20TEMPERATURAS%20EXTREMAS%20EN%20LOS%20CENTROS%20EDUCATIVOS%20ANDALUCES&c=Noticia%20Relevante> Consultado en septiembre de 2018

<https://www.cochrane.org/es/CD008958/escuela-promotora-de-la-salud-de-la-oms-para-mejorar-la-salud-y-el-bienestar-de-los-estudiantes-y> Consultado en agosto de 2018
<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/educacion/article/view/1802/1743> Consultado en septiembre de 2018
<http://www.redalyc.org/pdf/447/44729876006.pdf> Consultado en julio de 2018
http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Guias_Ev_Riesgos/Ficheros/Evaluacion_riesgos.pdf Consultado en mayo de 2018
<https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress> Consultado en septiembre de 2018

ANEXOS

ANEXO I: ESTRATEGIAS Y HERRAMIENTAS PARA LA SENSIBILIZACIÓN EN PREVENCIÓN

ANEXO I

Estrategias y Herramientas para la Sensibilización en Prevención

1. Introducción

Una de las estrategias que se van a utilizar para abordar la prevención de riesgos laborales en el C.E.I.P. Blas Infante, es el desarrollo de herramientas como son los programas específicos que se desarrollan en los centros educativos para la formación integral de los docentes y del alumnado; donde se trabaje la prevención de los riesgos detectados en las aulas y las situaciones de riesgo para todos los componentes del centro escolar. Para alcanzar este objetivo, nos vamos centrar en una herramienta como es la de riesgo-protección, el cual identifica los factores de riesgos y establecer medidas de protección con las que prevenir, disminuir o atender las situaciones de riesgo de los componentes del centro escolar.

Entre otros, los programas que se pueden realizar son los siguientes:

- Campañas informativas de PRL en los centros educativos durante el curso escolar.
- Organizar actividades formativas, conferencias, exposiciones, seminarios, etc.
- Promover la Semana Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Elaborar materiales formativos orientados a la PRL, tanto para docentes como alumnado.
- Trabajar con los docentes las diferentes guías entre las que podemos destacar las siguientes:
 - Guía de buenas prácticas para la prevención de los trastornos de la voz en los profesionales del sector educativo de Andalucía.
 - Prevención de riesgos psicosociales en el sector de la Enseñanza.
 - Menos ruido, más vida.
 - Material didáctico para el profesorado. Unidades didácticas para la enseñanza de la seguridad y la salud.
 - Guía de PRL en centros docentes.
 - Riesgo ergonómico y psicosociales en el sector docente.
 - Los riesgos ergonómicos en el sector educativo.

- Guía práctica para el cuidado y la optimización de la voz del docente.
- Cuaderno preventivo: La voz como herramienta de trabajo: factores de riesgo, problemas más frecuentes y su prevención.
- PRL. Manual para el docente.

1. Recursos para el trabajo docente

- Estudio de los objetivos, estructuras y contenidos para las diferentes guías para docentes, para el alumnado, para las familias y demás materiales de las guías.
- Análisis de las posibilidades de aprendizaje que aportan los programas de estudio, los libros de texto y las guías desde un enfoque transversal de aprendizaje tanto para el alumnado como para los docentes.
- Matizar la aplicación de los materiales para apoyar el trabajo preventivo y atender los riesgos.
- Actividades para favorecer la percepción del riesgo en los docentes.
- Recomendaciones de actividades a realizar en los centros educativos para favorecer habilidades sociales, autorregulación, comprensión crítica y autocrítica, asertividad, toma de decisiones y comunicación.
- Sugerencias para construir y mantener un ambiente socio afectivo en el entorno laboral.
- Evaluación y autoevaluación de los factores de riesgo-protección.

2. Propuestas, materiales y cursos

La OMS (2014) expone que *“cada escuela puede convertirse en promotora de salud y toda escuela promotora de salud puede responder al reto de mejorar y apoyar la educación y la salud de los estudiantes y la del personal de la enseñanza... Mediante el fomento de la salud y del aprendizaje, con todos los medios a su alcance, toda escuela promotora de la salud constituye la base para construir un mundo mejor”*.

Las propuestas de mejora son:

Fomentar una formación para los docentes, incluyendo una nueva asignatura denominada “Seguridad y salud en el trabajo” (SST) vista desde el punto de vista formativo para que los futuros docentes puedan hacer frente a las

- diversas situaciones que se les puede presentar a lo largo de su vida laboral.
- Establecer pautas para la cultura preventiva en los centros educativos.
- Los docentes deben recibir una formación específica antes de su incorporación a las aulas.
- Los directores de los centros deben tener una formación adicional para poder gestionar la prevención e integración de la misma en los centros educativos.

ANEXO II:

Programación

Didáctica: Estrategias para Prevenir y Mejorar el Malestar Docente

ANEXOS II:

Programación Didáctica: Estrategias para Prevenir y Mejorar el Malestar Docente

1. Introducción

Con el desarrollo de esta programación se pretende que el colectivo de 55 docentes que componen el C.E.I.P. Blas Infante se formen en la detección de riesgos psicosociales, los factores de riesgos y los daños producidos, así como dar respuesta a las consecuencias de los mismos como son el estrés laboral, el mobbing y el burnout y aportando herramientas para su eliminación. El plan formativo en Prevención de Riesgos Laborales aportará las herramientas y estrategias necesarias para conocer qué es la formación, qué y quién debe formarse, cómo hacerlo y cómo evaluar la formación de los docentes del CEIP Blas Infante, para saber si ésta es efectiva o no.

Toda propuesta de acción docente tiene una dimensión intencional, que contempla los fines, objetivos, propósitos o metas de acción (Peña, 2015). Todo ello implica un compromiso de todas las personas implicadas en el proceso.

Por último, Hundeloh y Hess (2003) propone una serie de criterios para fomentar y promocionar la prevención en el diseño de una programación didáctica y su implicación en los centros educativos:

1. *“Las medidas deben tener una fundamentación teórica y legítima.*
2. *Las medidas para la promoción de la prevención necesitan tener un carácter globalizado.*
3. *Para enseñar prevención al alumnado, se necesita contar con una correcta definición dentro del proceso didáctico-formativo.*
4. *Las necesidades que surjan de los agentes participantes en el proceso de enseñanza deben ser analizadas claramente.*
5. *También deberá tenerse en cuenta la flexibilidad y adaptación del proceso de enseñanza-aprendizaje.*
6. *Es importante combinar lo relativo a la conducta a formar y fijar la implicación relacionada con esa conducta aprendida.*

7. *Es necesario tener en cuenta los componentes emocionales (educación en valores), además de la gran variedad de estrategias didácticas que se puedan seguir en la enseñanza de la prevención.*
8. *La promoción de la prevención debe ser un proceso equilibrado y consistente.*
9. *Los proyectos y las acciones necesitan ser evaluados.*
10. *La cooperación con otros agentes.”*

Hay que tener en cuenta la participación y las decisiones democráticas de todos los agentes implicados en el proceso formativo de la prevención (Gray, Young y Barnekow, 2006), es decir, debe quedar clara la finalidad de la formación, así como la participación de toda la comunidad educativa, del centro educativo donde se va a llevar a cabo.

Con esta formación se busca contemplar las competencias relacionadas con la prevención de riesgos laborales centrándose en los riesgos psicosociales específicos del colectivo docente.

Es preciso destacar que la formación para cualquier puesto de trabajo es solo útil cuando mediante ella el trabajador desarrolla de forma eficaz y segura sus funciones laborales. Aunque no es solo necesario una buena formación en PRL, según nos indica la Ley 31/1995 (artículo 14.1), sino que es preciso que los trabajadores tengan una protección eficiente en materia de seguridad y salud en el trabajo (García-González, 2009).

La complejidad de la elaboración del Plan de Formación será tan complejo cuanto mayor será el número de puestos existentes en el centro educativo, puesto que se complica la detección de las necesidades del personal docente.

2. Detección de las necesidades formativas

Antes de proceder al desarrollo de cualquier actividad formativa, es preciso conocer cuáles son las necesidades reales que son prioritarias a satisfacer en el puesto de trabajo. Las formas de reconocer estas necesidades formativas se observan mediante la detección de déficits de rendimiento, un mal clima laboral, etc., además de los accidentes laborales y/o enfermedades profesionales (Cobos Sanchiz, 2010).

Por tanto, se definirá el Programa Formativo con el fin de desarrollar conocimientos útiles para que los docentes sean capaces de realizar o no acciones, reduciendo con ello los riesgos psicosociales en el entorno laboral.

Existen diferentes criterios para identificar y establecer las necesidades de formación de los docentes. La formación llevada a cabo puede diferenciarse en dos tipos dependiendo de las necesidades o requerimientos (Cobos Sanchiz, 2010):

- **Reactiva.** Tiene como objetivo dar solución a los problemas existentes, es decir, se detectan las necesidades ya que se producen evidencias de la necesidad de formación.
- **Proactiva.** Se intenta detectar las necesidades antes de que los problemas potenciales lleguen a materializarse. (realizar la formación sobre los riesgos y las medidas preventivas del puesto de trabajo)

Otro método para identificar las necesidades se basa en el desarrollo de las **competencias**. Las competencias se definen como la combinación dinámica de atributos en relación a conocimientos, habilidades, actitudes y responsabilidades, que describen los resultados de los aprendizajes de un programa formativo o de los trabajadores capaces de demostrar al final del proceso formativo (Orden ECD/65/2015).

La presente formación tendrá una duración de 50 horas que serán realizadas íntegramente online, respetando y adaptando así los horarios docentes. El recurso preventivo del C.E.I.P. Blas Infante, será la persona encargada de informar de todos los medios necesarios para la realización de la formación.

1. Objetivos

Los objetivos son las capacidades que pretendemos alcanzar con nuestro alumnado al final de la etapa, ciclo, curso, unidad didáctica, sesión y tareas mediante actividades de enseñanza y aprendizaje, es decir, son las metas que debe alcanzar el alumnado tras el estudio de una unidad didáctica. Para el alumnado es un elemento motivador ya que les proporciona las capacidades que va a desarrollar. (Cañizares y Carbonero, 2016)

Las principales características que tienen que reunir los objetivo son:

- Deben ser claros, concretos y concisos.
- Deben ser medibles y cuantificables, con lo que deben responder a unas situaciones objetivables.
- Deben recoger aspectos relevantes de la formación.

Con el fin de centrar la atención en el desarrollo de herramientas para hacer frente al malestar docente Rivero (2015) cita a Esteve (1995) exponiendo tres funciones básicas:

- Ayudar a los docentes a eliminar el desconcierto.
- Puede ser útil a modo de toque de atención a toda la comunidad educativa incluida las administraciones educativas, para que de algún modo comprendan y empaticen con las dificultades que los docentes viven cada día en su trabajo.
- Diseño y establecimiento de pautas para una formación inicial, formación continua, materiales didácticos, así como establecer una especial atención a la relación responsabilidad-tiempo-salario.

3.1. Objetivo general

El objetivo principal a alcanzar en esta programación didáctica es que los docentes del C.E.I.P. Blas Infante, adquieran los conocimientos generales y específicos sobre técnicas de estudio e investigación sobre los riesgos del malestar docente en los centros docentes, contemplados en los riesgos psicosociales y así establecer pautas para abordarlos y mitigar los efectos que sobre ellos presentan.

3.2. Objetivos específicos

Los objetivos específicos propuestos para lograr éxito en esta programación son:

- Tener conocimiento de qué es el malestar docente, las etapas, fases y consecuencias de como un docente reacciona ante situaciones de riesgo como mobbing, burnout, insatisfacción laboral, estrés o carga mental.
- Identificar situaciones relacionadas con el riesgo psicosocial en el ámbito laboral, así como, conocer medidas preventivas para paliar sus efectos.
- Identificar y valorar las experiencias de los docentes frente al malestar docente.

1. Contenidos

Para Corrales (2015) menciona a Bautista (1991) el esquema de contenidos “*es la unidad conceptual básica sobre la que se irá añadiendo la información restante, ya mucho más completa y detallada, que compone el grueso de la Unidad*”, es decir, el esquema aporta una visión de conjunto del tema, estructurado, jerarquizado y secuenciado.

1.1. Contenidos básicos

UNIDADES FORMATIVAS		HORA
S		
Introducción		2
Conocimiento del qué es el malestar docente		6
Legislación vigente		2
El malestar docente: moobing, burnout, estrés, carga mental		6
Resiliencia y Burnout		6
Vigilancia de la salud		4
Psicología: Burnout y estrés		6
Técnica de prevención del malestar docente		4
Medidas preventivas: malestar docente		6
Casos prácticos: resolución		6
Evaluación y Autoevaluación		2
TOTAL		50

1.2. Secuenciación y temporalización

Para establecer la secuenciación y temporalización de los contenidos se establecerán los siguientes criterios:

- Partir del nivel de conocimiento del alumnado (Teoría Genética de Piaget)
- Organizar el aprendizaje del alumnado.
- Establecer una correlación entre los contenidos.
- Compartir los conocimientos y experiencias previas y relacionar los contenidos nuevos con otras materias de prevención de riesgos laborales.
- Priorizar los objetivos, contenidos y criterios de evaluación.

- Establecer relaciones entre los contenidos, objetivos y criterios de evaluación.
- Motivar y facilitar el aprendizaje del alumnado.
- Atender y adaptar el aprendizaje al alumnado con necesidades educativas especiales.
- Iniciar el aprendizaje de lo simple a lo complejo y de lo general a lo particular, con el objetivo de seguir un aprendizaje significativo
- Establecer las medidas de atención a la diversidad.
- Relacionará los conocimientos previos con los nuevos, para alcanzar la significatividad de los aprendizajes (Ausubel)

2. Metodología

La metodología constituye el conjunto de criterios y decisiones que permiten organizar de forma general la acción didáctica en el aula, pasando a ser el estilo educativo que se va a seguir marcando significativamente el ambiente en el aula. Su objetivo central, consiste en facilitar el desarrollo de los procesos de enseñanza-aprendizaje indicados en las intenciones educativas. (Fernández, Iglesias, Llana y Fernández, 2010)

2.1. Principios metodológicos y estrategias didácticas

La adquisición de aprendizajes significativos se realizará siguiendo las teorías constructivistas de Piaget y las de Ausubel a través del aprendizaje significativo. El principal objetivo es alcanzar el aprendizaje del alumnado mediante los siguientes pasos:

- Motivar el aprendizaje y la participación activa del alumnado animándolo a ser el protagonista de su proceso de aprendizaje.
- Promover un plan metodológico flexible, realizando las actividades más adecuadas en cada caso, respetando las necesidades del alumnado.
- Secuenciación y lógica de los contenidos.
- Transversalidad de la actividad formativa.
- Coordinación entre todos los docentes.
- Potenciar el contacto continuado con el tutor de la formación.
- Seguimiento y control de las actividades prácticas.
- Gestionar el aprendizaje significativo hacia una lógica del aprendizaje.
- Informar previamente al alumnado del proceso de enseñanza-aprendizaje, de los objetivos, contenidos, metodología y evaluación.

- Realizar una evaluación formativa del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Con respecto a las estrategias didácticas estarán marcadas según el tipo y grado de aprendizaje a alcanzar. Entre otras, las estrategias didácticas serán las siguientes:

- Discusión en chats/foros.
- Diseño de informes
- Utilización de nuevas tecnologías de búsqueda e intercambio de comunicación.
- Uso de herramientas y aplicaciones informáticas.
- Búsqueda bibliográfica (bibliografía y online).
- Resolución de conflictos.
- Simulación y solución de casos prácticos.
- Elaboración de trabajos prácticos.

Además, se realizarán otras actividades que, a petición del alumnado, que así lo considere oportuno se consideren importantes y necesarias para la adquisición de los contenidos.

La modalidad elegida para realizar la formación será e-learning, por lo que el alumnado tendrá acceso a un campus virtual donde podrá realizar el proceso de aprendizaje y podrán interactuar con el resto de sus compañeros/as además de con el resto del equipo docente y/o tutores. Esta modalidad ha sido elegida por los docentes del C.E.I.P. Blas Infante.

La modalidad e-learning permite el aprendizaje pese a la distancia entre el profesor y el alumnado, aunque mantiene el contacto de forma asidua, bien en tiempo real o en tiempos distintos. Para todo ello, es imprescindible el uso de un soporte tecnológico para todos.

Para Barberá (2008), algunas de las ventajas de la formación e-learning son:

- Comunicación
- Eliminación de barreras espacio-tiempo. El alumnado podrá realizar la formación adaptado a su espacio y tiempo.
- Flexibilidad en la formación. La formación se adapta las características y necesidades del alumnado.
- El/la tutor/a se convierte en un guía que ayuda y facilita la adquisición de contenidos.

- Contenidos actualizados, los cuales se pueden introducir novedades y recursos de forma inmediata.
- El alumnado dirige su propio proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Comunicación continuada entre todos los participantes, mediante los foros, chats, e-correo, etc.
- Facilidad para simultaneidad varios cursos.

El alumnado tiene la opción de elegir sus propios horarios ya que la plataforma online no tiene horarios establecidos de entrada ni salida, tan solo es imprescindible tener conexión a internet además de un equipo informático con los programas necesarios para su uso.

Por tanto, siguiendo la teoría constructivista el tipo de actividades a seguir serán:

- a) Actividades de iniciación, motivación y conocimientos previos: actividades que persiguen despertar la motivación del alumnado adecuándolo a los conocimientos previos.
- b) Actividades de generalización: permite al alumnado a realizar actividades que las podrán desarrollar en otras situaciones (simulaciones, resolución de problemas, ...)
- c) Actividades de consolidación y desarrollo: el alumnado toma contacto con los contenidos, objetivos, actividades, ...
- d) Actividades de repaso y evaluación: cualquier actividad puede ser evaluada, es preciso seleccionar actividades para valorar los aprendizajes alcanzados al final de cada unidad didáctica con la realización previa de actividades de repaso.
- e) Actividades de ampliación: permite afianzar los conocimientos del alumnado que ya han sido asimilados previamente.
- f) Actividades de refuerzo: es una medida de atención a la diversidad, mediante la cual se destinan algunas actividades a alumnado que no están asimilando los contenidos satisfactoriamente.

1.1. Recursos humanos y materiales didácticos

Towner y Dowswell (2002) hacen especial énfasis en la necesidad de reflexionar sobre la utilización de recursos y estrategias didácticas con la única finalidad de la formación en contenidos preventivos. Así, con respecto a los recursos que se van a utilizar en el desarrollo de la presente programación didáctica son:

Recursos humanos:

- El tutor/profesor que va a impartir la formación.
- Coordinador técnico: resuelve problemas informáticos, orienta sobre la utilización de los recursos informáticos y, además, contacta con el alumnado que no participa en los foros/chats habitualmente.
- Servicio psicopedagógico: asesoran al profesorado/tutor sobre la impartición de la formación, además, colabora en la evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Secretaría: control de la documentación para participar en la formación y posterior entrega del diploma acreditativo.

Recursos didácticos:

- Manual de presentación de la formación.
- Material audiovisual como DVD, CD, etc.
- Instrucciones de uso de la plataforma.

Recursos materiales:

- Guía de estilo para el desarrollo de materiales didácticos.
- Guías, vídeos tutoriales para el desarrollo de los materiales.
- Recursos técnicos para el desarrollo de materiales didácticos.

2. Evaluación

Fernández (1992) “*Evaluar es estimar los conocimientos, aptitudes y el rendimiento de los programas, de las intervenciones y de los profesionales que interactúan en todo el proceso metodológico*”

La evaluación del proceso de aprendizaje será continua y global y se tendrá en cuenta el progreso del alumnado. Así mismo, se llevará a cabo siguiendo los distintos elementos del curriculum. La evaluación será realizada por el docente que imparte la materia, basándose en la observación continuada durante la evolución del proceso de aprendizaje del alumnado.

Por último, para superar la acción formativa y, por tanto, obtener el diploma acreditativo correspondiente, el alumnado superará con éxito el 75% de la carga lectiva.

Al inicio de la formación, el alumnado realizará un test de 50 preguntas con 4 posibles respuestas, donde se valorará los conocimientos con respecto al tema tiene el alumnado.

Al finalizar cada bloque de contenidos el alumnado realizará un test final, que deberán realizar de forma online. Además, se valorará los cuestionarios de cada Unidad Formativa, las actividades prácticas, las actividades de ampliación y participación en foros.

Al finalizar la formación, se realizará un test final, que engloba todos los conocimientos de cada módulo. El alumnado deberá superar el 90% de este test, que constará de 25 preguntas con respuesta tres posibles respuestas. Una vez finalizado el test, el alumnado será informado de su superación con APTO. La superación de este test final supondrá el 50% total de la formación.

1.1. Criterios de evaluación

Con los criterios de evaluación se valorará el grado de adquisición de las competencias básicas, además de establecer los objetivos propuestos y son los siguientes:

- Planificar las acciones educativas para prevenir el malestar docente: moobing, estrés y burnout.
- Se valoran las consecuencias del malestar docente sobre los docentes en el ámbito educativo.
- Conoce métodos y técnicas de detección del malestar docente en el ámbito educativo.

- Reconoce los agentes y situaciones implicadas en el malestar docente.
- Utiliza adecuadamente las acciones preventivas y correctoras ante la posibilidad de riesgo de malestar docente.

1.1. Instrumentos de evaluación

Para poder realizar la evaluación, se utilizarán los siguientes mecanismos o instrumentos de evaluación como son los siguientes:

- Cuestionario inicial, las preguntas serán realizadas para conocer los conocimientos y situación en materia de prevención de riesgos laborales. La selección de preguntas será realizada en función de la etapa educativa donde el docente desarrolle su actividad. Así mismo, estarán basadas en ahondar en la situación que en materia de prevención de riesgos el docente se encuentra.
- Cuestionarios de evaluación al finalizar cada módulo.
- Actividades para la resolución de casos prácticos.
- Actividades teórico-prácticas, al finalizar cada unidad didáctica se realizará actividades para trabajar los contenidos expuestos.
- Fichas de seguimiento, participación en los foros, chats, iniciativa, etc.
- Escala de valoración, se valorará el cuestionario final con Apto o No Apto.

1.2. Autoevaluación

Al finalizar la formación el alumnado realizará un cuestionario donde podrá dar su opinión sobre la formación en general, aportando con ello ideas de mejora e incluso cambios a realizar. Dicho cuestionario constará de 30 preguntas relativas a la formación, con espacios en blanco para aportar ideas de cambios y mejoras.

1.3. Medidas de atención a la diversidad

Una característica innovadora de nuestro sistema educativo es la atención a la diversidad, el cual ofrece al alumnado la posibilidad de desarrollar las mismas capacidades mediante el seguimiento de itinerarios diferenciados. Las tres vías para el tratamiento de atención a la diversidad son (Timón y Hormigo, 2010):

- Adaptaciones curriculares.

- Espacio de opcionalidad.
- Diversificación curricular.

Todas ellas se complementan entre sí y deben ser practicadas simultáneamente. Para atender a la diversidad del alumnado, se proponen las siguientes medidas:

1. Analizar al alumnado al comienzo del curso formativo, para detectar las diferencias en su formación que marquen el logro de las capacidades a alcanzar.
2. En la primera fase de exposición de la formación, el profesor sugerirá al alumnado consulten dudas o soliciten resoluciones atendiendo a sus capacidades.
3. Apoyo individualizado al alumnado, en todas las actividades de aprendizaje supervisando y animando de forma continua el trabajo de cada alumno/a con diversidad funcional.

1.1. Actividades de enseñanza y aprendizaje

Las actividades didácticas son el medio por el que se van a desarrollar las estrategias didácticas explicadas anteriormente y se determinan por lo siguiente:

- Priorizará la interacción alumnado-tutor/a y alumno/a-alumno/a.
- Permitirá la toma de decisiones individual y responsable.
- Facilitará el flujo y tratamiento de la información.
- Priorizará conseguir los resultados de aprendizaje del curso.
- Promoverá la autoevaluación y la valoración del resultado.
- Ofertarán diferentes niveles de dificultad.
- Estudiarán situaciones reales de ámbito laboral.

En el proceso didáctico el elemento central se basa en cómo actuar, para lo cual se utilizan diferentes métodos, técnicas, estrategias, etc. El desarrollo de las cuales está orientado en función de los objetivos y contenidos didácticos previamente. Una adecuada planificación puede llegar a garantizar un esfuerzo mínimo tanto para el alumnado como para los docentes, además de asegurar la eficacia del proceso didáctico (Mata, 2009).

ANEXO: III CUESTIONARIO INICIAL

ANEXO: III

CUESTIONARIO INICIAL – PROGRAMA FORMATIVO PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

1. Influye en la organización de mi puesto de trabajo en mi aula.

- a) Nada/nunca de acuerdo
- b) Alguna vez/algo de acuerdo
- c) Bastantes veces/bastante de acuerdo
- d) Siempre/totalmente de acuerdo

2. En mi trabajo docente encuentro impedimentos para tomar decisiones.

- a) Nada/nunca de acuerdo
- b) Alguna vez/algo de acuerdo
- c) Bastantes veces/bastante de acuerdo
- d) Siempre/totalmente de acuerdo

3. Puedo trabajar a mi estilo y ritmo, aunque sea diferente al de mis compañeros.

- a) Nada/nunca de acuerdo
- b) Alguna vez/algo de acuerdo
- c) Bastantes veces/bastante de acuerdo
- d) Siempre/totalmente de acuerdo

4. Puedo disminuir las dificultades de mi trabajo.

- a) Nada/nunca de acuerdo
- b) Alguna vez/algo de acuerdo
- c) Bastantes veces/bastante de acuerdo
- d) Siempre/totalmente de acuerdo

5. Encuentro impedimentos para participar en las decisiones organizativas de mi centro, aula o clases...

- a) Nada/nunca de acuerdo
- b) Alguna vez/algo de acuerdo
- c) Bastantes veces/bastante de acuerdo
- d) Siempre/totalmente de acuerdo

6. Puedo contar con el apoyo y ayuda de mis compañeros.

- a) Nada/nunca de acuerdo
- b) Alguna vez/algo de acuerdo
- c) Bastantes veces/bastante de acuerdo
- d) Siempre/totalmente de acuerdo

7. Están mis jefes/superiores dispuestos a escuchar mis propuestas y ayudarme a su ejecución.

- a) Nada/nunca de acuerdo
- b) Alguna vez/algo de acuerdo
- c) Bastantes veces/bastante de acuerdo
- d) Siempre/totalmente de acuerdo

8. No se puede contar con el apoyo de las familias del alumnado.

- a) Nada/nunca de acuerdo
- b) Alguna vez/algo de acuerdo
- c) Bastantes veces/bastante de acuerdo
- d) Siempre/totalmente de acuerdo

9. No se reconoce el trabajo a quienes trabajan y se esfuerzan diariamente.

- a) Nada/nunca de acuerdo
- b) Alguna vez/algo de acuerdo
- c) Bastantes veces/bastante de acuerdo
- d) Siempre/totalmente de acuerdo

10. Me siento bien considerado como profesional/en mi trabajo.

- a) Nada/nunca de acuerdo
- b) Alguna vez/algo de acuerdo
- c) Bastantes veces/bastante de acuerdo
- d) Siempre/totalmente de acuerdo

11. Tengo mal ambiente laboral entre mis compañeros docentes y no docentes.

- a) Nada/nunca de acuerdo
- b) Alguna vez/algo de acuerdo
- c) Bastantes veces/bastante de acuerdo
- d) Siempre/totalmente de acuerdo

12. Favorece la dirección del centro las oportunidades para el desarrollo profesional docente.

- a) Nada/nunca de acuerdo
- b) Alguna vez/algo de acuerdo
- c) Bastantes veces/bastante de acuerdo
- d) Siempre/totalmente de acuerdo

13. El equipo directivo de mi centro resuelve los conflictos favorablemente según corresponda.

- a) Nada/nunca de acuerdo
- b) Alguna vez/algo de acuerdo
- c) Bastantes veces/bastante de acuerdo
- d) Siempre/totalmente de acuerdo

14. Mantengo una mala relación de comunicación con los miembros del equipo directivo.

- a) Nada/nunca de acuerdo
- b) Alguna vez/algo de acuerdo
- c) Bastantes veces/bastante de acuerdo
- d) Siempre/totalmente de acuerdo

15. En mi centro de trabajo se sufren situaciones graves de agresiones, maltrato, etc.

- a) Nada/nunca de acuerdo
- b) Alguna vez/algo de acuerdo
- c) Bastantes veces/bastante de acuerdo
- d) Siempre/totalmente de acuerdo

16. Me afectan los conflictos entre mis compañeros de trabajo.

- a) Nada/nunca de acuerdo
- b) Alguna vez/algo de acuerdo
- c) Bastantes veces/bastante de acuerdo
- d) Siempre/totalmente de acuerdo

17. Sufro moobing o acoso laboral.

- a) Nada/nunca de acuerdo
- b) Alguna vez/algo de acuerdo
- c) Bastantes veces/bastante de acuerdo
- d) Siempre/totalmente de acuerdo

18. Tengo conflicto con alumnos/as que afectan a mi salud.

- a) Nada/nunca de acuerdo
- b) Alguna vez/algo de acuerdo
- c) Bastantes veces/bastante de acuerdo
- d) Siempre/totalmente de acuerdo

19. Tengo acceso a recursos o protocolos eficaces para la resolución de conflictos en el ámbito laboral.

- a) Nada/nunca de acuerdo
- b) Alguna vez/algo de acuerdo
- c) Bastantes veces/bastante de acuerdo
- d) Siempre/totalmente de acuerdo

20. Mi horario de trabajo me permite tener al día mi trabajo.

- a) Nada/nunca de acuerdo
- b) Alguna vez/algo de acuerdo
- c) Bastantes veces/bastante de acuerdo
- d) Siempre/totalmente de acuerdo

21. Mi horario laboral me resulta incompatible con mi vida personal.

- a) Nada/nunca de acuerdo
- b) Alguna vez/algo de acuerdo
- c) Bastantes veces/bastante de acuerdo
- d) Siempre/totalmente de acuerdo

22. La llegada de nuevos docentes interinos me genera estrés.

- a) Nada/nunca de acuerdo
- b) Alguna vez/algo de acuerdo
- c) Bastantes veces/bastante de acuerdo
- d) Siempre/totalmente de acuerdo

23. Preparo con antelación mi plan de trabajo en el aula.

- a) Nada/nunca de acuerdo
- b) Alguna vez/algo de acuerdo
- c) Bastantes veces/bastante de acuerdo
- d) Siempre/totalmente de acuerdo

24. Tengo exceso de trabajo administrativo.

- a) Nada/nunca de acuerdo
- b) Alguna vez/algo de acuerdo
- c) Bastantes veces/bastante de acuerdo
- d) Siempre/totalmente de acuerdo

25. Dispongo de tiempo suficiente para tomar decisiones importantes.

- a) Nada/nunca de acuerdo
- b) Alguna vez/algo de acuerdo
- c) Bastantes veces/bastante de acuerdo
- d) Siempre/totalmente de acuerdo

26. Mi trabajo me resulta muy monótono.

- a) Nada/nunca de acuerdo
- b) Alguna vez/algo de acuerdo
- c) Bastantes veces/bastante de acuerdo
- d) Siempre/totalmente de acuerdo

27. El desgaste en el trabajo es cada vez más relevante.

- a) Nada/nunca de acuerdo
- b) Alguna vez/algo de acuerdo
- c) Bastantes veces/bastante de acuerdo
- d) Siempre/totalmente de acuerdo

28. Desconecto con facilidad de los problemas del centro educativo.

- a) Nada/nunca de acuerdo
- b) Alguna vez/algo de acuerdo
- c) Bastantes veces/bastante de acuerdo
- d) Siempre/totalmente de acuerdo

29. La toma de decisiones excesivamente difíciles en el trabajo me afecta personalmente.

- a) Nada/nunca de acuerdo
- b) Alguna vez/algo de acuerdo
- c) Bastantes veces/bastante de acuerdo
- d) Siempre/totalmente de acuerdo

30. Necesito un alto nivel de precisión en mi trabajo.

- a) Nada/nunca de acuerdo
- b) Alguna vez/algo de acuerdo
- c) Bastantes veces/bastante de acuerdo
- d) Siempre/totalmente de acuerdo

31. Recibo la suficiente información para poder realizar mi trabajo.

- a) Nada/nunca de acuerdo
- b) Alguna vez/algo de acuerdo
- c) Bastantes veces/bastante de acuerdo
- d) Siempre/totalmente de acuerdo

32. Me adelanto a las dificultades que se plantean en mi trabajo diario.

- a) Nada/nunca de acuerdo
- b) Alguna vez/algo de acuerdo
- c) Bastantes veces/bastante de acuerdo
- d) Siempre/totalmente de acuerdo

33. Tengo facilidad para realizar mi trabajo de todas formas autónoma.

- a) Nada/nunca de acuerdo
- b) Alguna vez/algo de acuerdo
- c) Bastantes veces/bastante de acuerdo
- d) Siempre/totalmente de acuerdo

34. Conozco todas los objetivos y funciones de mi trabajo

- a) Nada/nunca de acuerdo
- b) Alguna vez/algo de acuerdo
- c) Bastantes veces/bastante de acuerdo
- d) Siempre/totalmente de acuerdo

35. No conozco mis responsabilidades y tareas de mi trabajo

- a) Nada/nunca de acuerdo
- b) Alguna vez/algo de acuerdo
- c) Bastantes veces/bastante de acuerdo
- d) Siempre/totalmente de acuerdo

36. Conozco la normativa del centro educativo.

- a) Nada/nunca de acuerdo
- b) Alguna vez/algo de acuerdo
- c) Bastantes veces/bastante de acuerdo
- d) Siempre/totalmente de acuerdo

37. Mi labor es valorada por algunos compañeros y despreciado por otros.

- a) Nada/nunca de acuerdo
- b) Alguna vez/algo de acuerdo
- c) Bastantes veces/bastante de acuerdo
- d) Siempre/totalmente de acuerdo

38. Pienso que se espera más de mí de lo que puedo hacer/dar

- a) Nada/nunca de acuerdo
- b) Alguna vez/algo de acuerdo
- c) Bastantes veces/bastante de acuerdo
- d) Siempre/totalmente de acuerdo

39. Mi profesión es una prioridad para mí.

- a) Nada/nunca de acuerdo
- b) Alguna vez/algo de acuerdo
- c) Bastantes veces/bastante de acuerdo
- d) Siempre/totalmente de acuerdo

40. Opino que mi labor docente es poco importante.

- a) Nada/nunca de acuerdo
- b) Alguna vez/algo de acuerdo
- c) Bastantes veces/bastante de acuerdo
- d) Siempre/totalmente de acuerdo

41. Aprendo cada día cosas nuevas en mi labor docente.

- a) Nada/nunca de acuerdo
- b) Alguna vez/algo de acuerdo
- c) Bastantes veces/bastante de acuerdo
- d) Siempre/totalmente de acuerdo

42. Quiero seguir formándome para mejorar en mi labor docente.

- a) Nada/nunca de acuerdo
- b) Alguna vez/algo de acuerdo
- c) Bastantes veces/bastante de acuerdo
- d) Siempre/totalmente de acuerdo

43. La falta y carencia de recursos didácticos me impide desarrollar mi labor docente

- a) Nada/nunca de acuerdo
- b) Alguna vez/algo de acuerdo
- c) Bastantes veces/bastante de acuerdo
- d) Siempre/totalmente de acuerdo

44. Decido individualmente la metodología a impartir en mi aula.

- a) Nada/nunca de acuerdo
- b) Alguna vez/algo de acuerdo
- c) Bastantes veces/bastante de acuerdo
- d) Siempre/totalmente de acuerdo

45. Me produce inquietud los cambios en mi trabajo (destinos, horarios, cursos, alumnado, ...)

- a) Nada/nunca de acuerdo
- b) Alguna vez/algo de acuerdo
- c) Bastantes veces/bastante de acuerdo
- d) Siempre/totalmente de acuerdo

46. No estoy conforme con los objetivos ni con los principios educativos de mi centro educativo.

- a) Nada/nunca de acuerdo
- b) Alguna vez/algo de acuerdo
- c) Bastantes veces/bastante de acuerdo
- d) Siempre/totalmente de acuerdo

47. Cuando llego a casa me siento alterado, enfadado, irritable.

- a) Nada/nunca de acuerdo
- b) Alguna vez/algo de acuerdo
- c) Bastantes veces/bastante de acuerdo
- d) Siempre/totalmente de acuerdo

48. Estoy satisfecho con las condiciones ambientales (ruido, ventilación, temperatura,) del centro educativo.

- a) Nada/nunca de acuerdo
- b) Alguna vez/algo de acuerdo
- c) Bastantes veces/bastante de acuerdo
- d) Siempre/totalmente de acuerdo

49. Puedo controlar las emociones con facilidad durante mi labor docente

- a) Nada/nunca de acuerdo
- b) Alguna vez/algo de acuerdo
- c) Bastantes veces/bastante de acuerdo
- d) Siempre/totalmente de acuerdo

50. En general, estoy satisfecho con mi trabajo docente

- a) Nada/nunca de acuerdo
- b) Alguna vez/algo de acuerdo
- c) Bastantes veces/bastante de acuerdo
- d) Siempre/totalmente de acuerdo

SUGERENCIAS:

VALORACIÓN DE DATOS DEL CUESTIONARIO INICIAL

Con cada pregunta del test se quiere detectar un riesgo en los docentes para lo que se ha establecido tres niveles de riesgo: bajo, medio y alto. A los cuáles se les ha dotado de un color para su mayor y fácil identificación:

IDENTIFICACIÓN	NIVEL DE RIESGO	RANGO
	Riesgo bajo	+ 15 C - D
	Riesgo medio	+25 B - C
	Riesgo alto	+45 A - B

**CONCLUSIONES DEL PROFESORADO SOBRE LOS RESULTADOS POR
ALUMNO Y ALUMNA**